



**You have downloaded a document from
RE-BUŚ
repository of the University of Silesia in Katowice**

Title: Kluby Pracy w strategii oddziaływań społeczno-edukacyjnych Powiatowych Urzędów Pracy w województwie Śląskim

Author: Barbara Kołodziej

Citation style: Kołodziej Barbara. (2008). Kluby Pracy w strategii oddziaływań społeczno-edukacyjnych Powiatowych Urzędów Pracy w województwie Śląskim. Praca doktorska. Katowice : Uniwersytet Śląski

© Korzystanie z tego materiału jest możliwe zgodnie z właściwymi przepisami o dozwolonym użytku lub o innych wyjątkach przewidzianych w przepisach prawa, a korzystanie w szerszym zakresie wymaga uzyskania zgody uprawnionego.



UNIwersYTET ŚLĄSKI
W KATOWICACH



Biblioteka
Uniwersytetu Śląskiego



Ministerstwo Nauki
i Szkolnictwa Wyższego

Uniwersytet Śląski w Katowicach
Wydział Nauk Społecznych
Instytut Socjologii

Barbara Kołodziej

Kluby Pracy w strategii oddziaływań społeczno-edukacyjnych
Powiatowych Urzędów Pracy w województwie Śląskim

Rozprawa doktorska
napisana pod kierunkiem
prof. zw. dr hab. Kazimierzy Wódcz

Katowice, 2008r.

**KLUBY PRACY W STRATEGII ODDZIAŁYWAŃ SPOŁECZNO-EDUKACYJNYCH
POWIATOWYCH URZĘDÓW PRACY W WOJEWÓDZTWIE ŚLĄSKIM**

Spis treści

WSTĘP.....	4
I. BEZROBOCIE JAKO PROBLEM EKONOMICZNY, SPOŁECZNY ORAZ PSYCHOLOGICZNY	8
1. Praca w ujęciu aksjologicznym oraz jej znaczenie ze względu na psycho-społeczne funkcjonowanie człowieka.....	8
2. Pojęcie bezrobocia, jego przyczyny, klasyfikacje oraz pomiary.....	15
3. Specyfika bezrobocia w Polsce	46
4. Społeczne i psychologiczne skutki bezrobocia	54
5. Specyfika śląskiego bezrobocia	76
II. SYSTEM POMOCY BEZROBOTNYM W POLSCE	83
1. Państwo, a rynek pracy; Uzasadnienia potrzeby wspierania bezrobotnych	83
2. Legislacyjne uregulowania wspierania bezrobotnych w Polsce	94
3. Instytucjonalna pomoc bezrobotnym w Polsce	97
4. Aktywne i pasywne formy wspierania bezrobotnych jako elementy systemu przeciwdziałania bezrobociu	101
5. Uwarunkowania realizacji zadań publicznych służb zatrudnienia w Powiatowych Urzędach Pracy oraz ich konsekwencje	107
6. Pozycja doradców zawodowych w kadrze urzędów pracy, ich zadania a szczególne potrzeby bezrobotnych	110
III. METODOLOGIA BADAŃ WŁASNYCH.....	114
1. Przedmiot i cel badań	114
2. Problemy badawcze	115
3. Zmienne i wskaźniki	117
4. Operacjonalizacja pojęć	118
5. Zastosowane metody i techniki badań własnych	122
6. Źródła	126
7. Populacja badań	127
8. Teren i miejsca badań.....	128
9. Organizacja i przebieg badań	132
10. Zastosowane sposoby analizy wyników	137
IV. STRUKTURA I FUNKCJA KLUBÓW PRACY	139
1. Geneza Klubów Pracy	139
2. Kluby Pracy w ujęciu regulaminowym	149

3. Organizacja i funkcjonowanie Klubów Pracy w urzędach pracy.....	155
4. Praca klubowa i metodyka oddziaływań.....	167
Podsumowanie	174
V. CHARAKTERYSTYKA SPOŁECZNO-DEMOGRAFICZNA UCZESTNIKÓW KLUBÓW PRACY NA PODSTAWIE BADAŃ ANKIETOWYCH	
1. Struktura socjo-demograficzna badanej zbiorowości.....	178
2. Środowisko pochodzenia uczestników Klubów Pracy.....	180
3. Sytuacja zawodowa uczestników Klubów Pracy	186
4. Warunki rodzinne i socjo - bytowe uczestników Klubów Pracy	189
5. Uwarunkowania mieszkaniowe oraz okolica zamieszkania respondentów	197
Podsumowanie	202
VI. POSTAWY KORZYSTAJĄCYCH Z DZIAŁALNOŚCI KLUBÓW PRACY	
1. Doświadczenia bezrobocia dla uczestników Klubów Pracy, ich oceny zjawiska oraz związana z nimi samoocena.....	206
2. Specyfikacja zachowań uczestników Klubów Pracy wobec sytuacji trudnych	210
3. Otoczenie uczestników zajęć Klubów Pracy w kontekście sytuacji bezrobocia.....	215
Podsumowanie	218
VII. ZNACZENIE ODDZIAŁYWANIA KLUBÓW PRACY W ANALIZIE SOCJO-EDUKACYJNEJ	
1. Korekta zachowań i postaw uczestników zajęć Klubów Pracy.....	221
2. Oczekiwania uczestników a ich oceny realizacji zajęć Klubu Pracy w kontekście własnych potrzeb i rynku pracy	225
3. Kluby Pracy w opiniach kadry urzędu pracy	231
Podsumowanie	238
VIII. DZIAŁALNOŚĆ KLUBÓW PRACY W STATYSTYKACH WOJEWÓDZKIEGO URZĘDU PRACY	
1. Populacja bezrobotnych a zbiorowość korzystających z Klubów Pracy.....	241
2. Dynamika struktury demograficznej Klubów Pracy	245
3. Efektywność działań Klubów Pracy według danych statystycznych.....	249
Podsumowanie	252
KLUBY PRACY W SYSTEMIE POMOCY BEZROBOTNYM - PODSUMOWANIE	256
ZAKOŃCZENIE.....	260
BIBLIOGRAFIA.....	263
SPIS TABEL.....	275
ANEKSY.....	278

Wstęp

Według raportu Międzynarodowego Biura Pracy z 2003 r., od roku 2000 liczba bezrobotnych na całym świecie wzrosła o 20 milionów i osiągnęła 180 milionów w końcu 2002 roku. Zdaniem Dyrektora Generalnego MBP Juana Somavii, jest to dramatyczne załamanie sytuacji światowego zatrudnienia. Raport donosi też, że o ile w końcu lat 90. udało się zmniejszyć odsetek tzw. nędznie pracujących, a obecnie przybiera on znów na sile. W konsekwencji ekonomicznego spowalniania, sytuacja na światowym rynku pracy jest zła, zaś perspektywy poprawy w niedalekiej przyszłości raczej są wątpliwe¹.

Państwa Europy Zachodniej czy Ameryk mają już prawie półtora wieku doświadczeń w zmaganiach z bezrobociem. Dzięki temu społeczności tych państw mogą cieszyć się okresami względnej stabilizacji na rynku pracy, ale dynamika bezrobocia potrafi ciągle zaskakiwać i przekonuje, że nigdy dość uwagi dla tego zjawiska. Zauważa się, że obecnie jest ono powodowane innymi mechanizmami lub czynnikami niż wcześniej, bądź też występują one w innych proporcjach. W rezultacie coraz trudniejsze jest precyzyjne diagnozowanie całokształtu sytuacji. Np. związek recesji gospodarczej z bezrobociem: o ile kiedyś recesja powodowała wzrost bezrobocia, to jej przezwyciężenie oznaczał wzrost zatrudnienia. Obecnie rezultat ten nie jest już tak oczywisty, gdyż recesja uczy przedsiębiorców większej dyscypliny produkcji. Rozwój gospodarczy niekoniecznie więc skutkuje likwidacją bezrobocia². Tak samo bezrobocie niekoniecznie maleje ze wzrostem produktu krajowego brutto bądź też nie zawsze spada ono proporcjonalnie do wzrostu PKB. Przykładem może być wzrost PKB na terenie państw Unii Europejskiej w latach 1970-1992. Wzrost ten oszacowano na wartość 81%, zaś wzrost zatrudnienia – na wartość 25%. W tym samym czasie Stanach Zjednoczonych PKB wzrósł o 70%, a zatrudnienie wzrosło o 49%³. Tym bardziej bezrobocie stanowi problem dla społeczności, które wcześniej, z racji historyczno-ustrojowych, nie mają bogatych doświadczeń z walce z tym zjawiskiem. Dotyczy to m.in. Polski. Wprawdzie okres międzywojenny mógł być traktowany jako dobra szkoła zmagania z bezrobociem, ale obecne pokolenia muszą praktycznie uczyć się na nowo życia z tym problemem i poszukiwać nowych środków zaradczych. Problemem okazuje się nie tylko

¹ International Labor Office, *Global Employment Trends*, www.internationallaboroffice.ch, Geneva 2003, (dostęp: grudzień 2006).

² Zob. G. Thoma, *Jugendarbeitslosigkeit bekämpfen – aber wie?*, Bundeszentrale für politische Bildung, www.bpb.de/publikationen, (dostęp: lipiec 2006).

³ Zob. A. Ziomek, *Przeciwdziałanie bezrobociu w gminach regionu Górnego Śląska*, Katowice 2000, s. 15.

samo bezrobocie, ale i to, w jaki sposób jest ono postrzegane przez bezrobotnych, z czym wiąże się zagadnienie ich postaw wobec rynku pracy, które są w znacznej mierze kształtowane przez poprzedni ustrój. Ideologia PRL głosiła obowiązek pracy i odpowiedzialność państwa w zapewnieniu wszystkim zatrudnienia. Historia zweryfikowała tę ideologię, aczkolwiek wielu obywateli pamięta jedynie jej dobre oblicze. Im też bezrobocie często jawi się przede wszystkim jako problem państwa. Aktualna kondycja rynku pracy usprawiedliwia trudności bezrobotnych z pozyskaniem zatrudnienia, ale nie tłumaczy wszystkiego. Przyczyny niepowodzeń bezrobotnych są osadzone w realiach rynku pracy, ale wiążą się one również istotnie z ich osobowością i z roszczeniowymi, biernymi postawami⁴. Takie postawy nie pomagają w uruchamianiu pełni sił i energii w zwalczaniu bezrobocia i w poszukiwaniu nowych rozwiązań. A przecież w aspekcie indywidualnym bezrobocie jest zestawiane z sytuacją trudną, zatem z bezradnością, nieporadnością, a często ze złą kondycją psycho-fizyczną. W tej sytuacji szanse bezrobotnych na pozyskanie nowego zatrudnienia nie prezentują się w sposób zgodny z oczekiwaniami.

Trudno oczekiwać, że bezrobotni sami rozwiążą wszystkie swoje problemy i poradzą sobie z trudnościami. Tym bardziej, że bezrobocie jest problemem społecznym, zatem determinuje funkcjonowanie całej społeczności. Pomoc bezrobotnym jest jej powinnością i jednocześnie działaniem profilaktycznym, co dobrze koresponduje z ideą pracy socjalnej. Zgodnie z jej zasadami, pomoc powinna uwzględniać całokształt problemów osób bezrobotnych: ich potrzeby bytowe, potrzeby związane z bezpieczeństwem socjalnym, szeroko pojętą sferą potrzeb psychicznych, jak i potrzeby związane z rozwojem, które w sytuacji trudnej domagają się uwagi w sposób szczególny.

Urzędy pracy, jako powołane do walki z bezrobociem i pomocy bezrobotnym, mają zatem sporo zadań. Niemniej stwierdzenie, że realizują zadania w sposób w pełni odpowiadający wszystkim potrzebom, byłoby dyskusyjne. Postuluje się o jakościową pracę z bezrobotnymi oraz o formy pomocy, które zaktywizowałyby bezrobotnych. Aktywizacja bezrobotnych szczególnym celem tzw. aktywnych form pomocy, aczkolwiek nawet i bierne formy pomocy mają być tak stosowane by nie tłumiły aktywności, ale sprzyjały jej wyzwaniu. W ten sposób nawet zasiłki (zaliczane właśnie do biernych form pomocy),

⁴ Zob. A. Pietrzyk, Orientacja temporalna jako psychiczny korelat długotrwałego bezrobocia kobiet na Górnym Śląsku, w: Z. Ratajczak (red.), *Bezrobocie: strategie zaradcze i wzorce pomocy psychologicznej*, Katowice 1998, s. 160.

powinny pełnić również funkcje aktywnego bodźca w poszukiwaniu pracy⁵. Niemniej jest to idea, o której wcielaniu trudno orzekać, a problemem jest to, że formy bierne pozostają w zdecydowanej przewadze nad aktywnymi. Tymczasem bezrobotni są często opiniowani jako słabo aktywni, zaś pracownicy urzędów pracy nierzadko posądzają ich wręcz o brak dobrej woli w rozwiązaniu trudności⁶.

Jednak są pewne wyjątki. Urzędy pracy aktywizują bezrobotnych m.in. w ramach Klubów Pracy. Odpowiedzialni za jej realizację doradcy zawodowi zapewniają, iż uczestnicy zajęć są bezrobotnymi o aktywnym nastawieniu do rynku pracy i poszukiwań zatrudnienia. W świetle stereotypów określających bezrobotnych jest to dość osobliwa opinia. Spostrzeżenia te poczyniłam przy okazji dziennikarskiej obsługi Powiatowego Urzędu Pracy w Rudzie Śląskiej z siedzibą w Świętochłowicach. Kierownictwo placówki potwierdziło słuszność tych spostrzeżeń, zapewniając, że temat Klubu Pracy i jego wdrażania w placówce, jak również w sąsiednich urzędach pracy, jest interesujący. Jednak stwierdziłam też, że Kluby Pracy nie są powszechnie znaną formą pomocy, ani też nie poświęca się jej dość uwagi w publikacjach opisujących formy pomocy bezrobotnym. Czy jest to podyktowane „polityką” organizatorów, czy też innymi względami? Nasuwało się też pytanie o skromne rozmiary Klubu Pracy: jeżeli rezultaty są tak interesujące, to dlaczego nie powiększy się liczby korzystających z tej formy pomocy? Czy to bezrobotni oraz poszukujący zatrudnienia odrzucają tę ofertę, czy może organizatorzy nie są zainteresowani jej propagowaniem, gdyż jest np. zbyt pracochłonna, zbyt kosztowna, czy też rezultaty są oceniane jako mierne? Jakie mogą być przyczyny rezygnacji z większej popularyzacji tej formy pomocy? A może korzystający z zajęć stanowią jakąś specyficzną zbiorowość, na tyle specyficzną, że organizatorzy uznają, że to jedynie oni są właściwymi odbiorcami tej oferty i kierowanie jej do innych, mija się z celem? Na ile obecny stan rzeczy jest zależny od finansów, a na ile od innych aspektów i jak pracownicy urzędów pracy postrzegają Klub Pracy? Jak wreszcie Kluby Pracy są ujmowane w obowiązujących aktach prawnych: jako zobowiązanie czy jako możliwość? Czy jest to forma „z przyszłością” czy też jest „wynalazkiem” zgodnym z aktualnymi potrzebami, które w przyszłości zanikną? Wszystkie względy te wskazywały na sens podjęcia badań na temat realizacji Klubów Pracy w Powiatowych Urzędach Pracy.

⁵ Zob. S. Golinowska, *Ochrona socjalna bezrobotnych w Polsce oraz w innych krajach*, Warszawa 1999, s. 6.

⁶ Zob. W. Mikołajewicz, *Wyobrażenia o pomocy bezrobotnym*, w: O. Carre, E. Marynowicz-Hetka (red.), *Bezrobocie i praca socjalna w Polsce i we Francji*, Katowice 2002, s. 97.

Temat badań został sformułowany jako strategia oddziaływań społeczno-edukacyjnych Powiatowych Urzędów Pracy województwa śląskiego, realizowana w formie Klubów Pracy. Ustalono, iż podstawową metodą badań będzie monografia instytucji, gdyż implikuje ona wieloaspektowy wgląd w organizację oraz funkcjonowanie Klubów Pracy i w związane z nim środowisko. Postanowiono zaakcentować też rys ewaluacyjny badań. Pozwoli to przybliżyć kwestię użyteczności Klubów Pracy z punktu widzenia organizatorów (urzędów pracy) oraz uczestników zajęć. Przyjęta koncepcja badań ma gwarantować pozyskanie wiedzy mającej bezpośrednie przełożenie na praktykę społeczną i na jej rezultaty. Nie bez znaczenia jest również refleksja na temat realizacji zadań związanych z obsługą bezrobotnych, ich potrzebami oraz na temat potencjału tkwiącego w urzędach pracy. Jeżeli sporządzone opracowanie przyczyni się do pogłębienia przemyśleń na ten temat, spełniony zostanie istotny zamiar przyświecający podjęciu badań.

W opracowaniu pierwsze dwa rozdziały poświęcone są zagadnieniom teoretycznym: w rozdziale I zestawiono tematykę pracy i jej znaczenia dla człowieka, a następnie bezrobocia w jego różnych ujęciach. Rozdział II podejmuje zagadnienie systemu pomocy bezrobotnym w Polsce. Punkt wyjścia stanowi relacja państwo – rynek pracy w aspekcie zobowiązań do wspierania bezrobotnych i dyskusyjnych punktów tego zagadnienia. Istotne są też legislacyjne uregulowania dotyczące wspierania bezrobotnych, kształtów tej pomocy i podziału na formy aktywne i pasywne. Uwzględnić należy też uwarunkowania dotyczące realizacji zadań publicznych służb zatrudnienia oraz trudności określające funkcjonowanie tych służb. W kolejnych rozdziałach dokonuję opisu przeprowadzonych badań własnych. I tak, w rozdziale III omawiam metodologię badań własnych. Rozdział IV podejmuje zagadnienia struktury i funkcji Klubów Pracy w Powiatowych Urzędach Pracy w województwie śląskim. W kolejnym rozdziale ujęta jest charakterystyka społeczno-demograficzna zbiorowości osób korzystających z zajęć w Klubach Pracy. Zagadnienia postaw tej zbiorowości (zasadniczo w aspekcie aktywności bądź pasywności wobec sytuacji trudnych) opisane są w rozdziałach VI-VII, przy czym rozdział VII ujmuje też zagadnienia rezultatów zajęć w Klubie Pracy. Treść rozdziału VIII poszerza obraz opisywanej zbiorowości, o dane statystyczne urzędów pracy zestawione w ciągu lat 2001-2003. W rozdziale tym podejmuję też zagadnienie tzw. efektywności Klubu Pracy. Końcowe części opracowania poświęcone są podsumowaniom badań oraz sugestiom odnośnie przyszłych kierunków badań.

I. Bezrobocie jako problem ekonomiczny, społeczny oraz psychologiczny

1. Praca w ujęciu aksjologicznym oraz jej znaczenie ze względu na psycho-społeczne funkcjonowanie człowieka

Żadna inna istota nie pozostawia po sobie tylu śladów i nie zmienia tak bardzo środowiska jak człowiek. Zmian tych zwykle dokonuje się w działalności zwanej pracą i jest ona uważana za sposób samorealizacji człowieka, tzn. doskonalenia siebie i świata zewnętrznego, wprowadzania weń własnego porządku⁷. Praca jest więc sposobem bytowania człowieka i splata się z jego codziennością w sposób nierozzerwalny. Etos pracy przynależy do ontologicznego ujęcia człowieka. Tak mocno, że wartość pracy, jej sens oraz człowieczeństwo, można z sobą zestawiać⁸. Ale nie oznacza to, że pojęcia pracy i sensu życia są tożsame: sama praca nie może stanowić sensu życia, ale gdy przysłuży się człowiekowi w jego dziele opanowywania świata, nadając mu sens - sama nabiera sensu⁹. Nie jest ona naczelną kategorią filozoficzną ani życiową, nie należy jej zatem przewartościowywać, ale jest jedną z wartości najbardziej trwałych¹⁰. Rodzi czasem ambiwalentne odczucia: dla jednych jest źródłem frustracji i „nieszczęsnym przeznaczeniem”, dla innych, jak dla bezrobotnych, jest upragnionym celem¹¹. Praca może być czynnikiem rozwojowym, ale bywa i przeciwnie, kiedy staje się narzędziem poniżenia człowieka. Nieprzypadkowo wszak, niezależnie od kręgu kulturowego, status niewolnika związany był zawsze i wszędzie z pracą. Dlatego też, w historii kultury ludzkiej, praca była tak różnie postrzegana.

W starożytnej Grecji pracę uważano za gorszą jakość i stawiano ją w opozycji do nauki, gdyż tylko ta mogła kształtować umysł i ubogacać ducha¹². Zalecanym wzorcem był próżniaczy tryb życia, a jedynym zajęciem godnym obywatela, było poznawanie praw natury, poszerzanie wiedzy, kształtowanie umysłu i wzbogacanie ducha. Dopiero Cynceron

⁷ Zob. D. Kotlorz, *Rynek pracy w systemie społecznej gospodarki rynkowej: materiały do studiowania*, Katowice 1995, s. 5.

⁸ Zob. E. Pillardy, *Arbeit und Alter: eine soziologische Untersuchung über die Bedeutung der Arbeit nach der Pensionierung*, Stuttgart 1973, s. 18.

⁹ Zob. H. Jastrzębska-Smolaga, *Praca - pewność czy jej brak*, Warszawa 1994, s. 37.

¹⁰ Zob. J. W. Gałkowski, *Praca i człowiek: próba filozoficznej analizy pracy*, Warszawa 1980, s. 81.

¹¹ Zob. A. Bańka, *U źródeł psychopatologii pracy*, Poznań 1990, s. 10.

¹² Zob. J. W. Gałkowski, *Praca i człowiek...*, op. cit., s. 29.

zaczął dostrzegać w pracy pozytywne aspekty: w jego koncepcji człowiek jako doskonalszy od świata, może i powinien udoskonalać świat, a to zaś oznacza powinność pracy. Ale ostateczna ocena pracy zależna była jeszcze od jej rodzaju, ponieważ nie każde zajęcie zasługiwało na miano godnego polecenia¹³.

Pełny szacunek do pracy, niezależnie od jej rodzaju, głosiła filozofia chrześcijańska. Uzasadnieniem tego stanowiska było ujęcie pracy, jako twórczego przetwarzania świata i realizacji boskiego polecenia „Czyńcie sobie ziemię poddaną”. Praca jest również wyrazem afirmacji świata, gdyż podejmując ją, człowiek uznaje świat za dobry i niezbędny, co też można komentować w kategorii zobowiązania do pracy¹⁴: Apostoł Paweł ostro pouczał: „Kto nie chce pracować, niech też nie je”¹⁵. Tak więc, praca warunkowała zdrowie ciała i duszy, jak również była źródłem określonych cnót, ważnych ze względu na cel ostateczny¹⁶.

Świat nowożytny, choć mieniący się chrześcijańskim, nie do końca przyjął koncepcję pracy jako zadania dla każdego człowieka. W wykładni św. Tomasza, praca miała uzasadnienie tam, gdzie była niezbędna dla utrzymania jednostki i ogółu przy życiu, zaś ci, którzy mogli utrzymać się z posiadania dóbr, bądź powołani zostali „do wyższych zadań” (jak np. pustelnicy), pracować nie powinni¹⁷. Toteż „szlachetnie urodzeni” stronili od pracy prowadząc dość niefrasobliwy tryb życia. Tylko, co światlejsze jednostki próbowały nakłaniać do życzliwszego spojrzenia na pracę. Szymon Klonowic w poemacie „Victoria Deorum” przekonywał szlachtę, iż na dobre wyjdzie jej zajęcie się uczciwym rzemiosłem¹⁸, a Andrzej Frycz Modrzewski piętnował zdolnych do pracy żebraków, uznając, iż powinni być wypędzeni lub zmuszeni do pracy¹⁹. Dopiero jednak nurt reformacji upowszechnił podejście do pracy jako obowiązku każdego człowieka, przy czym obowiązek ów był motywowany religijnie, gdyż życie bez pracy przedstawiano jako marnowanie czasu i talentów²⁰. Koncepcję tę skwapliwie podjęła burżuazja, wykorzystując ją do swoich celów, tzn. do eksploatacji sił robotników. Warunki pracy, jakie oferowano tej grupie społecznej dość szybko przesłoniły ideę pracy jako uświęcenia człowieka.

¹³ Zob. Tamże, s. 31.

¹⁴ Zob. T. Borkowski, A. S. Marcinkowski, Bezrobocie w perspektywie socjologicznej, w: T. Borkowski, A. Marcinkowski (wyb.), *Socjologia bezrobocia*, Katowice 1999, s. 1.

¹⁵ 2 List do Tesaloniczan 3, 10b, *Pismo Święte Starego i Nowego Testamentu*.

¹⁶ Zob. Z. Wiatrowski, Praca człowieka jako podstawowy warunek powodzenia reformy gospodarczej, w: Z. Wiatrowski (red.), *Problemy pedagogiki pracy w okresie reformy gospodarczej*, Bydgoszcz 1984, s. 22.

¹⁷ Zob. T. Borkowski, A. S. Marcinkowski, Bezrobocie w perspektywie socjologicznej..., op. cit., s. 10.

¹⁸ Zob. A. Bańka, *U źródeł psychopatologii pracy*, Poznań 1990, s. 15.

¹⁹ Zob. Tamże, s. 18.

²⁰ Zob. D. Dobrowolska, *Praca w życiu człowieka*, Warszawa 1980, s. 14.

Niesprawiedliwy podział czasu i wytwarzanych dóbr musiały obudzić opór i nowe wartościowanie pracy. Karol Marks postrzegał w pracy czynnik rozwojowy i materialną podstawę życia człowieka²¹, ale podkreślał też „zniewalający i degradujący charakter pracy”, za co odpowiedzialnym czynił społeczeństwo klasowe, a przede wszystkim burżuazję, która zawłaszczala sobie rezultaty pracy innych²². Uważał też, że praca produkcyjna stawia człowieka w nowej, niszczącej go i ograniczającej jego potencjał roli: jest on w niej „jednostką cząstkową”, w przeciwieństwie do roli „człowieka integralnego”. Tę drugą może mu zapewnić jedynie nowa, socjalistyczna organizacja pracy²³. Inni socjaliści koncentrowali się raczej na wątku niesprawiedliwych podziałów: ich zdaniem, to nie praca degradowała człowieka, ale niewłaściwie zorganizowane warunki. Zauważali, że warunki rozwoju człowieka, tworzą właściwe proporcje pomiędzy czasem pracy a czasem wolnym²⁴. Szacunek do pracy wyrażał też Fryderyk Engels, którego zdaniem praca stanowiła zbiór wartości uniwersalnych, grupowych i jednostkowych. Była też twórcą wszystkich wartości, gdyż tylko dzięki pracy świat nabiera wartości w sensie ekonomicznym²⁵. Socjaliści podkreślali wreszcie, że praca jest kategorią historyczną, gdyż jest realizowana w konkretnych warunkach społecznych. W państwach, które przyjęły doktrynę socjalistyczną, akcentowano prawo i obowiązek pracy dla każdego człowieka oraz planowość pracy. Prawo i obowiązek pracy wiązano z udziałem każdego obywatela w podziale dochodu narodowego, natomiast planowość pracy wskazywała na zaspokojenie potrzeb obecnych i przyszłych oraz na sukcesywny wzrost gospodarczy²⁶. Ranga, jaką przypisano pracy w gospodarce socjalistycznej, zobowiązywała do ścisłej kontroli państwowej nad tą sferą życia społecznego.

Ślad tych historycznych kwestii na temat pracy usłyszeć można również współcześnie - wszak w każdej społeczności znajdują się jednostki (grupy) niechętnie pracy, jednostki egzystujące jak dawni właściciele dóbr, grupy organizujące innym niewolnicze warunki pracy, a mimo uznania prawa do pracy - rzesze ludzi pozostają bez zatrudnienia. Wydaje się natomiast, iż w przeszłość odchodzi ocena pracy czy niektórych zawodów, w kategoriach

²¹ Zob. Z. Wiatrowski, *Praca człowieka...*, op. cit., s. 26.

²² Zob. T. Borkowski, A. S. Marcinkowski, *Bezrobocie w perspektywie socjologicznej...*, op. cit., s. 11.

²³ Zob. J. Sztumski, *Problemy socjologii przemysłu*, Warszawa-Poznań 1972, s. 22.

²⁴ Zob. D. Dobrowolska, *Praca w życiu...*, op. cit., s. 14.

²⁵ Zob. J. Kordaszewski, *Etos pracy w doktrynie i polskim życiu gospodarczym*, w: Z. Wiatrowski, I. Kropińska (red.), *Pedagogika pracy wobec aktualnych problemów gospodarczych i edukacyjnych: materiały z konferencji naukowej, zorganizowanej przez Zespół Pedagogiki Pracy Komitetu Nauk Pedagogicznych PAN i Zakład Pedagogiki Pracy Wyższej Szkoły Pedagogicznej w Bydgoszczy w dniach 16-18 października 1986 roku w Zaciszu k. Bydgoszczy*, Bydgoszcz 1988, s. 50.

²⁶ Zob. M. Frank, *Společné problémy práce*, w: A. Rajkiewicz, *Polityka społeczna*, Warszawa 1979, s. 362-363.

niegodnych człowieka. Znakiem czasu wydają się być dążenia do usankcjonowania zajęć związanych nawet z nierzędem. Zatem coraz istotniejsze stają się wartości laickie, które swoiście interpretują rozwojowy aspekt pracy i nie wymagają wiązania go z głębszą ideologią. Świat chrześcijański nie godzi się z takim podejściem, gdyż postrzega pracę jako rzeczywistość złożoną i wielowymiarową, rozumną i wolną, „*dzięki której człowiek współpracuje w Bożym dziele stworzenia, w coraz pełniejszym rozwoju swej osobowości i w służbie miłości do braci. Praca jest środkiem utrzymania dla pracownika i jego rodziny, dlatego powinna być wynagradzana, chroniona i broniona. Praca jest dla człowieka, a nie człowiek dla pracy - oświadcza papież Paweł VI*”²⁷, zaś w encyklice „*Laborem Exercens*” Jan Paweł II tłumaczy, że człowiek jest „od początku powołany do pracy. Praca wyróżnia go pośród stworzeń, których działalności związanej z utrzymaniem życia nie można nazwać pracą. Tylko człowiek jest do niej zdolny i tylko on ją wykonuje, wypełniając równocześnie pracą swoje bytowanie na ziemi”²⁸. Zatem człowiek pracować może, ale nie musi. Jeżeli się jej podejmuje, to dlatego, że ma poczucie obowiązku i chce tworzyć określone wartości materialne i duchowe. Decyduje się na trud i wysiłek, ale oczekuje, że w zamian osiągnie radość²⁹.

Różne ideologie godzi dziś psychologiczne spojrzenie na człowieka i jego działalność. Zgodnie z nim, praca jest zawsze środkiem mającym umożliwić osiągnięcie upatrzonego celu, którym może być zdobycie środków do życia bądź realizacja aktu twórczego. Niejako są to dwa bieguny działalności człowieka i dotyczą każdego. Nieprawdą jest, że twórczość cechuje jedynie działalność artystów czy naukowców. Jak nie ma ludzi, którzy nie mogą nie być zainteresowani zdobywaniem środków do życia, tak nie ma ludzi, którzy nie chcieliby być twórcami, aczkolwiek nie u każdego tendencje te występują w tych samych proporcjach. Człowiek pozostawiając po sobie ślad, realizuje swoje wielkie pragnienie - osiąga kulturową nieśmiertelność, do której ma równie silny pociąg, jak do nieśmiertelności genetycznej. Co istotne, tę nieśmiertelność zdobywa świadomie, według własnego planu i własnym wysiłkiem, podczas gdy pragnienie osiągnięcia nieśmiertelności genetycznej jest nieświadome³⁰. Warunkiem zdobywania tego celu jest postawa pełnego zaangażowania i służby, co czasem zestawia się z powołaniem. Dotyczy to wszystkich dziedzin, gdyż postawa służby ukazuje mistrza niezależnie od rodzaju zajęcia³¹. Pozornie jest to postawa, z której korzyści czerpią

²⁷ Bp L. Kaczmarek, *Katolicka Nauka Społeczna, Szkice katechez dla dorosłych*, Katowice 1985, s. 56.

²⁸ Papież Jan Paweł II, *Encyklika „Laborem exercens”*, Katowice 1981, s. 3.

²⁹ Zob. Bp L. Kaczmarek, *Katolicka Nauka...*, op. cit., s. 64.

³⁰ Zob. A. Kępiński, *Psychopatologia nerwic*, Warszawa 1972, s. 206-208.

³¹ Zob. Tamże, s. 206.

inni. W istocie daje ona równie wiele odbiorcom, co i samemu wykonawcy, gdyż pozwala mu na odczucie satysfakcji, kompetencji, co z kolei zwiększa poczucie bezpieczeństwa i umacnia pewność siebie. W ten sposób człowiek zdobywa radość życia, którą może dać tylko realizacja aktu twórczego³². Z drugiej strony, twórcze postawy wobec pracy, (więc i postawy służby), nie są powszechne. Można przyjąć, że raczej cechują one grupę „arystokracji pracowniczej”, podczas gdy przeciętna jednostka spogląda na pracę raczej jak na sposób zdobycia środków dla zaspokojenia własnych potrzeb³³. Ma wówczas mniejsze wymagania do rodzaju i jakości pracy, a rekompensatą ewentualnych mankamentów mogą być dochody albo tzw. „czynnik ludzki”, czyli pozytywne relacje społeczne w miejscu pracy.

Czynnik ludzki odgrywa ogromną rolę, gdyż problemem współczesnego człowieka jest, mimo obecności innych ludzi, jego samotność. Dyskomfort ten najskuteczniej wyrównuje towarzystwo osoby czy grupy, która podziela jego idee, wartości czy cele. Wspólnota utworzona przez współdziałanie, należy do najtrwalszych³⁴. Osobom samotnym może wręcz zastępować rodzinę stanowiąc pierwszą i jedyną formę kontaktu z otoczeniem³⁵. Ponadto sprawny „czynnik ludzki” niweluje wzrost żądań w trudnych sytuacjach pracowniczych. W zespołach o słabym „czynniku ludzkim”, w takich sytuacjach rodzą się protesty i narastają roszczenia, w zespole o silnym czynniku ludzkim, wzmożone zostają tylko wzajemne relacje. I to nawet za cenę życia prywatnego, które siłą rzeczy staje się mniej ważne³⁶. Istotne jest rodzące się wówczas poczucie siły: członkowie zagrożonej grupy pracowniczej, postrzegają siebie jako grupę stanowiącą siłę³⁷.

Bywają jednak też zbiorowiska skupiające jednostki rozczarowane do istniejącego porządku społecznego i zdecydowane na walkę o nowy porządek. U podłoża problemu bardzo często tkwi niezadowolenie z dotychczas wykonywanej pracy, bądź jej zasadniczy brak. Działania podejmowane przez takie grupy są również motywowane przez potrzebę twórczości, ale rezultaty tych działań są destrukcyjne dla samych wykonawców i dla społeczności. Zachowania chuligańskie czy nawet przestępcze, pokazują jak silna jest potrzeba twórczości i co się z nią dzieje, kiedy nie znajduje ona ujścia w społecznie zalecanych formach. Staje się jasne, że człowiek nie mogąc tworzyć, zaczyna niszczyć.

³² Por. T. W. Nowacki, *Pedagogika pracy wobec zmian gospodarczych*, w: Z. Wiatrowski, I. Kropińska (red.), *Pedagogika pracy...*, op. cit., s. 43.

³³ Zob. H. Jastrzębska-Smolaga, *Praca - pewność czy...*, op. cit., s. 55.

³⁴ Zob. E. Fromm, *Ucieczka od wolności*, Warszawa 1970, s. 37.

³⁵ Zob. H. Jastrzębska-Smolaga, *Praca – pewność...*, op. cit. s. 36.

³⁶ Zob. A. Bańka, *U źródeł psychopatologii...*, op. cit. s. 68.

³⁷ Zob. Tamże, s. 35.

Wyładowuje w ten sposób energię, której nie może spożytkować inaczej³⁸. Dlatego też praca urasta do rangi podstawowego środka w procesach socjalizacji, które celują w przekaz prawdy o pracy, jako działalności mogącej dawać radość i satysfakcję³⁹. Pedagogika pracy uznaje też koncepcję wychowania przez pracę, która w tym ujęciu jest środkiem dydaktycznym⁴⁰. W praktyce praca pozostaje z wychowaniem w wielopłaszczyznowym związku gdyż „wychowanie w procesie pracy ma znaczenie decydujące i ono ostatecznie przesądza o przydatności zawodowej i społecznej człowieka”⁴¹.

W istocie nie ma odwrotu od pracy dla człowieka, choć zmieniają się jej formy. Sukcesywny postęp coraz bardziej wypiera pracę w jej „przemysłowym znaczeniu”. Nie brak koncepcji głoszących nieuchronność masowego bezrobocia i związaną z nim konieczność poszukiwań innych sposobów na zachowanie godności i spójności społecznej⁴². Poglądy wyrażające przekonanie, że pełne zatrudnienie jest już niemożliwe, są odbierane jako przewrotne, ale niepozbawione racji, gdyż rozwiązania przynależą do sfery politycznej, ta zaś, choć wstydzi się za kształty rynku pracy, najczęściej odsuwa od siebie odpowiedzialność⁴³. Trudno jednak sobie wyobrazić, jak miałby funkcjonować człowiek bez pracy. Przecież daje mu ona poczucie sprawstwa i panowania nad konkretnym wycinkiem rzeczywistości. Rezygnacja z pracy oznacza rezygnację z możliwości zapanowania nad własnym losem, w ujęciu biblijnym - z panowania nad światem, zatem z wykonania nakazu Stwórcy⁴⁴. Społeczeństwo lub grupa społeczna, która zapomina o wartości pracy, traci szanse na przetrwanie. Bez wysiłku i pracy, żadna jednostka nie przekona się, do czego jest zdolna i na ile potrafi zapanować nad światem. Człowiek bez pracy „karleje moralnie - traci dobre samopoczucie, zostaje zawieszony w nieokreślonej przestrzeni społecznej”⁴⁵.

Z drugiej strony, jak już nadmieniono, szanse na rozwój przekreśla przewartościowywanie pracy, gdyż człowiek traci wtedy swoją tożsamość, nie do utrzymania jest też istniejący porządek społeczny. Przewartościowywanie pracy deformuje człowieka, przesłania go, a nawet niszczy powodując „degradację człowieka w człowieku, alienację pracy, uciski

³⁸ Por. A. Kępiński, *Psychopatologia...*, op. cit., s. 209.

³⁹ Zob. A. Meier, Wychowanie i socjalizacja jako procesy społeczne, w: A. Rodziewicz-Winnicki (red.), *Pedagogika społeczna w perspektywie przemian gospodarczych*, Katowice 1987, s. 49.

⁴⁰ Zob. T. Nowacki, *Wychowanie przez pracę*, Warszawa 1964, s. 163.

⁴¹ S. Czajka, J. Tułski, *Praca i adaptacja*, Warszawa 1987, s. 5.

⁴² Zob. H. Kaszyński, Praca socjalna a problem wykluczenia społeczno-zawodowego osób chorujących psychicznie, w: J. Grotowska-Leder, K. Faliszek (red.), *Ekskluzja i inkluzja społeczna; Diagnoza – uwarunkowania - kierunki działań*, Toruń 2005, s. 25.

⁴³ Zob. O. Schreiner, *Arbeit für alle? Wege aus der Arbeitslosigkeit*, Köln 1994, s. 321-322.

⁴⁴ Zob. Papież Jan Paweł II, *Encyklika „Laborem exercens”*..., op. cit. s. 11.

⁴⁵ T. W. Nowacki, *Praca i wychowanie*, Warszawa 1980, s. 52.

i wycisk człowieka pracy oraz utratę sił życiowych”⁴⁶. Niewolnictwo, czy też obozy pracy, dobitnie pokazują, że niekorzystne warunki mogą zniszczyć pragnienie tworzenia, a nawet wolę życia. Niewolnictwo formalnie dziś nie istnieje, jednak człowiek może przyjmować niewolnicze postawy wobec pracy, pogrążając się całkowicie w sprawach zatrudnienia, z drugiej zaś strony, bywają pracodawcy, którzy narzucają swoim podwładnym warunki bliskie pracy niewolniczej.

Powyższe uwagi pokazują, jak wiele skrajnych emocji i poglądów towarzyszy refleksji nad zagadnieniem pracy. A tymczasem potrzeba tzw. złotego środka. Zachowanie odpowiednich proporcji w relacji praca - człowiek, warunkuje zdrowa hierarchia wartości, która ustawia kwestie materialne we właściwym stosunku do wartości z wyższych poziomów. Praca jest nie tyle celem, co pełni funkcję służebną w drodze do realizacji celów i wartości. W wymiarze społecznym praca umożliwia pomnażanie dobra wspólnego, stałe postępowanie naprzód, umożliwia też sprawne dzielenie zobowiązań. Dla społeczeństwa praca jest źródłem dobrobytu, bogactwa, rozwoju oraz postępu. Spełnia wiele istotnych funkcji, wśród których można wyróżnić trzy podstawowe:

- ekonomiczną, gdyż praca jest czynnikiem wzrostu i pomnażania produktu narodowego;
- dochodową, co oznacza zaspokajanie potrzeb;
- społeczną, ponieważ integruje, tworzy więzi⁴⁷.

W wymiarze indywidualnym, praca warunkuje realizację celów jednostki, jej rozwój, jej aktywne partycypowanie w świecie. Każdy z tych wymiarów ma swoje znaczenie, bo choć człowiek jest istotą społeczną i bez społeczności jest nieszczęśliwy, nie chce być też jedynie trybikiem w społeczności i szuka okazji by wyrazić swoją indywidualność. Praca pozwala mu na zrealizowanie tych pragnień, a zarazem przynosi wiele innych korzyści. Wpływa też na kształtowanie osobowości człowieka i wspólnot, które tworzą się w toku pracy. Związki pomiędzy pracą, wspólnotą i osobowością człowieka są tak silne i złożone, że trudno byłoby wskazywać kierunki powstałych zależności, czy dokonywać ich rozdziału⁴⁸. Dlatego też tak często stawia się pytanie: praca dla człowieka czy też człowiek dla pracy? Trzeba przy tym podkreślić, że refleksja nad pracą i związanymi z nią zagadnieniami jest szczególną potrzebą, i że jest ona równie istotna, jak sama potrzeba pracy.

⁴⁶ H. Jastrzębska-Smolaga, *Praca – pewność...*, op. cit. s. 30.

⁴⁷ Zob. D. Kotlorz, *Rynek pracy...*, op. cit., s. 5.

⁴⁸ Zob. R. Miller, G. Hoppe, *Arbeit, gemeinschaft, persönlichkeit: soziologische Studien*, Berlin 1964, s. 5-6.

2. Pojęcie bezrobocia, jego przyczyny, klasyfikacje oraz pomiary

Problemy z brakiem zatrudnienia były opisywane już w drugiej połowie XVIII wieku, w okolicznościach rozwoju gospodarki kapitalistycznej i rozkwitu manufaktur. Zauważono wówczas, że nie wszędzie rozwój gospodarczy przebiega tak samo i nie wszędzie produkcja odbywa się przy udziale tej samej liczby robotników. Obserwowano rejony, w których nagle część sił roboczych stawała się niepotrzebna, podczas gdy gdzie indziej wszyscy znajdowali zatrudnienie. Pociągało to za sobą różnego typu zakłócenia na rynku pracy oraz w produkcji. Problem ten stał się jeszcze bardziej wyrazisty, kiedy do produkcji wprowadzono maszyny, które wyparły z fabryk rzesze robotników⁴⁹. Zapotrzebowanie na siłę roboczą praktycznie spadało wszędzie, wszędzie więc też były masy ludzi pozostających bez zatrudnienia. Problem nazwano „**nadmiarem ludności**”. Dość szybko zauważono, że „nadmiar” ów istotnie wpływa na całokształt życia społecznego: na kondycję gospodarczą, na związany z nią standard życia, na nastroje społeczne, na życie polityczne i na wiele innych dziedzin. Wraz z tymi obserwacjami, podejmowano próby dokładnego określenia przyczyn obserwowanego zjawiska, prawidłowości jego przebiegu i innych aspektów, jak również logicznej interpretacji jego całokształtu. Rozstrzygnięcia były zależne od przyjmowanych teorii i kierunków, przy czym niejednokrotnie były one krańcowo różne. Zakres tematyczny owych dywagacji, rósł z czasem i w miarę narastania problemu⁵⁰.

Zjawisko przyciągało zarówno uwagę praktyków, jak i teoretyków, przede wszystkim zaś, ekonomistów. Pierwsze opisy problemów z brakiem zatrudnienia przypadają na okres tzw. ekonomii klasycznej. Analizie poddany był zasadniczo aspekt zasobów siły roboczej i ich wykorzystania. Zdaniem twórcy ekonomii klasycznej - Adama Smitha (zwanego również „ojcem ekonomii politycznej”), podaż sił roboczych i popyt na pracę, w dłuższym okresie czasu, ulegają naturalnemu wyrównaniu. Smith wskazywał na zależności istniejące pomiędzy popytem na pracę, poziomem płac oraz z liczebnością ludności: popyt na pracę przewyższający podaż prowadzi do wzrostu płac, który z kolei powoduje wzrost liczby ludności, to zaś sprowadza większą podaż pracy i spadek liczby ludności. Tym samym, „nadmiar ludności” jest jednym z istotnych czynników wpływających na dynamikę liczebności populacji w danym terenie i bynajmniej nie stanowi on problemu. Raczej należy

⁴⁹ Zob. E. Kwiatkowski, *Bezrobocie*, Warszawa 2003, s. 90.

⁵⁰ Zob. Tamże, s. 7-8.

akcentować jego pozytywne skutki w postaci regulacji życia społeczności. Ważne jest więc długofalowe obserwowanie rynku i powstrzymanie się od ingerencji⁵¹.

Poglądy Smitha tłumaczy zakres jego obserwacji: zasadniczo podstawą jego opracowań był angielski rynek pracy, który pozostawał w stanie względnej równowagi⁵². Okres ten, zwany epoką kapitalizmu manufakturowego, wydawał się ówczesnym obserwatorom czasem gwałtownych przemian. Smith uznał je za warunki ekstremalne i do tak zdefiniowanej rzeczywistości odnosił swoją teorię. W rzeczywistości opisywał jedynie wstęp do prawdziwych metamorfoz gospodarczych i społecznych, które nazwano później rewolucją przemysłową, i które znacząco zmieniły oblicza produkcji i rynku pracy⁵³.

Uwarunkowania rewolucji przemysłowej (niespotykany wcześniej rozwój potencjału produkcyjnego oraz ujawnienie się przeciwieństw klasowych) obserwował Dawid Ricardo. Uchodził za kontynuatora myśli Smitha, aczkolwiek z oczywistych racji, postrzegał szereg kwestii inaczej. Generalnie, podobnie jak Smith, uznawał tezę o naturalnych możliwościach samoregulacji rynku pracy i pozytywnie komentował rezultaty wprowadzania maszyn do produkcji. Twierdził, że zmniejszają one koszty produkcji i cen, a pomnażają zyski przekładające się na możliwości nabywcze robotników i dochody właścicieli. Zauważał, że część robotników traciła miejsca pracy, ale koncentrował się na dodatkowych możliwościach właścicieli, którzy zyskując wyższe dochody, mogli spożytkować je na organizację nowych stanowisk. Jednak po czasie spostrzegł, że reabsorpcja siły roboczej jest faktem tylko w pewnej mierze i przyznał się do pomyłki w zakresie podziału zysków. Wówczas stwierdził, że należy odróżnić tzw. dochód netto społeczeństwa („zysk i rentę”) od dochodu brutto („zysk, rentę i płace”). Wyjaśniał, że w sytuacji zmian w produkcji wywołanych przez zastosowanie maszyn, w początkowym okresie maleje dochód brutto, a zatem jest mniej środków na płace, natomiast dochód netto (zysk właścicieli), wzrasta. Ostatecznym rezultatem jest wzrost wolnych sił roboczych. W ten sposób Ricardo opisywał rzeczywistość, którą obecnie nazywa się bezrobociem technologicznym, aczkolwiek mimo to, nie odstąpił od koncepcji głoszącej naturalną zdolność rynku do osiągnięcia równowagi⁵⁴.

Gruntowna analiza zasad podziału produktu społecznego pomiędzy robotników (w postaci płacy), kapitalistów (w postaci zysku) i właścicieli ziemskich (w postaci renty), jest zaliczana do największych zasług Ricarda. Istotne były też jego uwagi dotyczące zasad

⁵¹ Zob. H. Landreth, D. C. Colander, *Historia myśli ekonomicznej*, Warszawa 1998, s. 146-147.

⁵² Zob. E. Kwiatkowski, *Bezrobocie*, op. cit., s. 91-93.

⁵³ Zob. E. Lipiński, *Historia powszechnej myśli ekonomicznej do roku 1870*, Warszawa 1968, s. 279-280.

⁵⁴ Zob. E. Kwiatkowski, *Bezrobocie*, op. cit., s. 94-95.

podziału dochodu: Ricardo dowodził, że zyski jednej klasy, to wynik upośledzenia w podziale dóbr, drugiej klasy⁵⁵. Stąd też ekonomista ten jest postrzegany również jako „ojciec komunizmu”. Wprawdzie sam nie był na tyle „postępowy” by wywieść ze swoich obserwacji śmielsze wnioski, co do ładu społecznego, ale Marks skomentował, iż Ricardo odkrył źródła sprzeczności klasowych i „sam rdzeń walki historycznej”, a to stanowiło płaszczyznę dla obserwacji nurtu komunistycznego⁵⁶.

Według Karola Marksa, popyt na pracę jest kształtowany przez akumulację kapitału, albo ściślej, przez tę część kapitału, którą właściciele zakładów przeznaczają na płace. Stąd, nie jest istotnym to, czy właściciele zyskują duże dochody, ale to, jak je dzielą, czyli jak określają strukturę wewnętrzną kapitału. Zwykle w fazie wzrostu gospodarczego struktura ta uwzględnia przyrost zatrudnienia. W miarę wzrostu dochodów rośnie również fundusz utrzymania sił roboczych. Jednak możliwa jest zmiana struktury wewnętrznej kapitału i decyzja właściciela na inny podział. Marks uważał, że stabilność podziału dochodów jest rzadkością, i że dla gospodarki kapitalistycznej bardziej charakterystyczny jest stale zmniejszający się (proporcjonalnie) udział kapitału przeznaczanego na utrzymanie robotników. W sumie obserwacje Marksa dotyczyły dwóch istotnych mechanizmów rynku pracy: wzrostu gospodarczego połączonego ze wzrostem funduszy na płace oraz sukcesywnej mechanizacji produkcji, co prowadziło do wypierania sił roboczych. Marks uznał, że mocniejszy jest ten drugi mechanizm i dlatego **„rezerwowa armia pracy”** – jak nazywał bezrobotnych – stale miała rosnąć. Stosował też pojęcie **„przeludnienie względne”**. Dalsze analizy rezerw, pozwoliły Marksowi na wyróżnienie **„przeludnienia płynnego”**, (kiedy skład osobowy w grupie bezrobotnych szybko się zmieniał); **„przeludnienia ukrytego”**, (czyli zatrudnienia przerastającego potrzeby produkcji); **„przeludnienia chronicznego”**, (kiedy rezerwy tworzyły osoby bez szans na zatrudnienie, np. z racji wieku). Ważną zasługą Marksa jest wreszcie jego odkrycie wpływu „przeludnienia” na pozycję zatrudnionych robotników: im więcej robotników pozbawionych pracy, tym gorsza pozycja zatrudnionych, gdyż stała gotowość wolnych sił, oznacza coraz większą presję płacową w zakładach pracy. Generalnie wyklucza ona wzrost płac⁵⁷.

Na przełomie 19 i 20 wieku, znów przywołano wcześniejsze, klasyczne spojrzenie na problem „przeludnienia” („nadmiaru ludności”), w kwestii jego przyczyn. Uzupełniono je o

⁵⁵ Zob. A. Rybarski, *Historia i przedmiot ekonomii*, Kraków 1993, s. 11-13.

⁵⁶ Zob. E. Lipiński, *Historia powszechnej myśli ekonomicznej...*, op. cit. s. 324.

⁵⁷ Zob. E. Kwiatkowski, *Bezrobocie*, op. cit., s. 97-99.

bardziej komplementarne ujęcie rynku, popytu i podaży. Nurt ten, nazwany neoklasycznym, przez długi czas był głównym nurtem w ekonomii i badał zachowania uczestników procesu gospodarczego, czyli konsumentów i producentów, jak również znaczenie mechanizmów rynkowych, które miały godzić ich dążenia⁵⁸. Generalnie neoklasycy uznawali samoregulacyjne zdolności rynku pracy i jego dążenie do równowagi, i nie zgadzali się z tezą o przymusowości bezrobocia. Brak zatrudnienia był dla nich raczej wynikiem braku zgody na odpowiedni poziom płac⁵⁹. W rezultacie komentowali, że korzenie wzrostu „wolnej siły roboczej” tkwią w sztywnym rynku pracy i zbyt wysokim poziomie wynagrodzeń. Próbowali też rozpatrywać problem w aspekcie cech jakościowych osób dotkniętych brakiem zatrudnienia: skłaniali się do przekonania, że problem dotyka osób nieporadnych, ubogich.

Argumenty neoklasyków przez pewien czas dominowały w dyskusjach na temat bezrobocia. Dopiero za sprawą brytyjskich ekonomistów spoza szkoły neoklasycznej, problem zaczęto rozpatrywać pod innym kątem. Znaczącą postacią był J.A. Hobson, który jako pierwszy posłużył się terminem „**bezrobocie**”, przy czym określił je jako **przymusową beczynność zawodową**. Stwierdził też, że konsekwencje bezrobocia są negatywne dla jednostek borykających się z sytuacją braku zatrudnienia, jak i dla całej społeczności⁶⁰. Tym samym bezrobocie identyfikowano jako problem społeczny, zaś osoby, które znajdowały się w jego kręgu, nie były obwiniane za swoje położenie. Odtąd społeczny charakter bezrobocia był dość często akcentowany, zaś wielu ekonomistów podkreślało też ścisły związek tego zjawiska z gospodarką kapitalistyczną. Zauważano również cykliczność bezrobocia. Wkrótce zaczęto definiować poszczególne typy bezrobocia wraz z ich konsekwencjami. Zdecydowanie odróżniano konsekwencje **bezrobocia cyklicznego**, od **trwałego**, które sprowadza raczej wyłącznie skutki negatywne.

Bodaj najbardziej wyczerpującą próbę interpretacji bezrobocia w nurcie neoklasycznym, podjął A.C. Pigou. W sposób szczególny akcentował destrukcyjne rezultaty bezrobocia długookresowego, które uderza zarówno w dobro jednostki, jak i w gospodarkę. Podkreślał, że bezrobotni tracą swoje kwalifikacje zawodowe oraz nawyk regularnej pracy i tym m.in. argumentował, że bezrobociu należy przeciwdziałać, zaś w okresie ostrego kryzysu zalecał uruchamianie robót publicznych oraz subsydiowane zatrudnienia. Za warunek utrzymywania bezrobocia w rozsądnych proporcjach uznał zdrowe mechanizmy

⁵⁸ Zob. A. Rybarski, *Historia i przedmiot...*, op. cit., s. 17.

⁵⁹ Zob. T. Grabowski, *Podstawy teorii ekonomii*, Toruń 1990, s. 270.

⁶⁰ Zob. E. Kwiatkowski, *Bezrobocie*, op. cit., s. 13.

dostosowawcze, tzn. elastyczną politykę płacową, która pozwala pracodawcom przetrwać okres spadku cen na rynku. Tym samym, za czynnik sprzyjający bezrobociu, Pigou uznał działania związków zawodowych, które w sumie usztywniają wysokość płac. Za szczególnie interesującą część obserwacji tego ekonomisty, należy uznać wnioski dotyczące postaw obu stron, tzn. pracodawców i robotników: tak jedni, jak i drudzy, zachowują się w kwestii płac niewłaściwie. Przyczyną jest brak elementarnego zaufania do „partnera”, (który jest postrzegany jako „przeciwnik”). Tymczasem zaufanie to pozwoliłoby obu stronom przetrwać okresy recesji. Gdyby robotnicy mieli zaufanie do przedsiębiorców, pozwoliliby im na obniżkę płac w okresie spadku produkcji, gdyż wierzyliby, że odzyskają straty w okresie wzrostu. Z kolei gdyby pracodawcy ufali, że w okresie recesji robotnicy pozwolą na obniżkę płac, mogliby podwyższać płace w okresie wzrostu gospodarczego. Tymczasem robotnicy bezustannie żądają podwyżek, a pracodawcy starają się wyłącznie o obniżanie kosztów płac. Obie strony kierują się nie tyle bieżącym rachunkiem ekonomicznym, co obawami o jutro i w rezultacie pracodawcy nie podwyższają płac w okresie wzrostu, zaś robotnicy nie pozwalają ich obniżyć, gdyż nie otrzymują podwyżek nawet w okresie wzrostu koniunktury⁶¹.

Obok sztywności rynku, neoklasycy oskarżali też system ubezpieczeń od bezrobocia. Z jednej strony miał on zmniejszać uciążliwość całej sytuacji, a przez to osłabiać motywację do poszukiwania zatrudnienia. Z drugiej strony, fundusz ubezpieczeniowy, (z którego wypłacano zasiłki), podwyższał koszty zatrudnienia. W tej sytuacji tworzenie nowych miejsc pracy jest drogą inwestycją, niepokrywającą się z ewentualnymi zyskami. W sumie neoklasycy uznawali, że bezrobocie jest niejako dobrowolne, gdyż nie wynika z „kurczenia się rynku”, tylko z ograniczeń mechanizmów rynkowych. A zatem, w naturalnych warunkach (bez zakłóceń wprowadzonych przez związki zawodowe i system ubezpieczeń), gospodarka dążyłaby do pełnego zatrudnienia⁶².

Rozpoczęcie dyskusji nad powyższymi aspektami i szerokie ujęcie problemu bezrobocia, zaliczyć należy do zasług szkoły neoklasycznej. Między innymi dlatego, szkoła ta długo wodziła prym w ekonomii. Praktycznie dopiero wielki kryzys gospodarczy w połowie lat 30. dwudziestego wieku, wykazał, że również neoklasycy nie potrafią wszystkiego wyjaśnić. Konsekwencje kryzysu były tak dotkliwe i zaskakujące, że żadna teoria nie tłumaczyła przebiegu wydarzeń w sposób logiczny i spójny. Niemniej neoklasyczne ujęcie bezrobocia (i rynku pracy), ma do dziś swoich zwolenników i zagorzałych przeciwników.

⁶¹ Zob. Tamże, s. 100-106.

⁶² Zob. Tamże, s. 106-108.

Kolejną znaczącą postacią, która zabrała głos w dyskusji na temat bezrobocia był John Maynard Keynes, który wskazał na znaczenie badania gospodarki, jako jednego organizmu, co praktycznie inicjowało nowy kierunek w ekonomii. Odnosząc się do wcześniejszych teorii, Keynes stwierdził, że równowaga gospodarki niekoniecznie wiąże się z niską stopą bezrobocia czy też z pełnym zatrudnieniem, gdyż jest ona możliwa również przy panującym bezrobociu. Stąd logicznym wnioskiem jest zobowiązanie państwa do ograniczania bezrobocia i do kreowania dodatkowego popytu⁶³. Keynes skrytykował też założenia neoklasyków w kwestii walki z bezrobociem. Stwierdził, że ich postulat obniżania płac w warunkach spadku produkcji nie uwzględnia istotnego czynnika, jakim jest zdolność nabywcza konsumentów (robotników), która określa rozmiary popytu na towary. Mniejsze płace przekładają się na mniejszą konsumpcję, a zatem samo obniżanie kosztów produkcji poprzez zmniejszanie płac, nie pozwoli przedsiębiorcy na utrzymanie produkcji w dotychczasowych rozmiarach. Tym bardziej, nie ma on możliwości zwiększenia zatrudnienia. Spojrzenie Keynesa było więc szersze niż neoklasyków. Kluczowym pojęciem w rozumieniu rynku stał się popyt na towary, który określa wielkość produkcji, a zatem i zatrudnienia. Przy braku popytu zatrudnienie spada i pojawia się bezrobocie, które w tej interpretacji ma charakter przymusowy i jest bardziej złożone i skomplikowane, niż w ujęciu neoklasyków, którzy uznawali je za dobrowolne, wynikłe z braku zgody na obniżkę płac⁶⁴. Zresztą Keynes uważał, że niedostateczny popyt stanowi problem nawet przy pełnym wykorzystaniu siły roboczej. Same mechanizmy rynkowe nie zapewniają więc równowagi. Potrzebna jest ingerencja „czynnika zewnętrznego” (Państwa), który może i powinien stymulować popyt, a dopuszczalnymi formami owej ingerencji są działania na rzecz obniżania stopy procentowej (np. poprzez wyższe opodatkowanie wysokich dochodów i zwiększanie świadczeń społecznych na rzecz uboższych grup), czy uruchamianie inwestycji finansowanych z długu publicznego⁶⁵.

Teoria Keynesa została uznana za rewolucyjną, aczkolwiek niekoniecznie obalała wszystkie inne. Zresztą, sam Keynes zaakceptował z ujęcia neoklasycznego szereg elementów i twierdził, że w warunkach pełnego zatrudnienia, rynek funkcjonuje w sposób zgodny z zasadami opisywanymi przez neoklasyków. W okresie późniejszym próbowano poszukiwać jeszcze innych wyjaśnień, wykraczających zarówno poza myśl neoklasyków, jak i Keynesa. Bodziec do tych poszukiwań stanowiły te sytuacje, w których ani jedna ani druga teoria nie

⁶³ Zob. A. Rybarski, *Historia i przedmiot...*, op. cit., s. 18.

⁶⁴ Zob. E. Kwiatkowski, *Bezrobocie*, op. cit., s. 109-120.

⁶⁵ Zob. A. Jabłońska, *Wprowadzenie do ekonomii, Główne nurty współczesnej ekonomii*, w: R. Milewski (red.), *Podstawy ekonomii*, Warszawa 2001, s. 84.

mogła znaleźć pełnych, logicznych wyjaśnień. Tak było w latach 80. dwudziestego wieku, kiedy w kilku państwach europejskich, mimo wysokiego popytu na towary, stopa bezrobocia wzrosła. Jednak z drugiej strony, żadna z nowych szkół nie zdołała odciąć się w pełni od interpretacji neoklasycznej bądź keynesowskiej. Praktycznie to te szkoły one wyznaczały późniejsze kierunki poszukiwań i ich elementy można znaleźć w każdej z nowych teorii. Próbowano też łączyć elementy obu szkół: w latach 40. sformułowana została „synteza neoklasyczna”, zwana również neokeynesizmem. Bezrobocie jest w tej koncepcji wynikiem sztywności procesów gospodarczych, gdyż przy dostatecznie elastycznych procesach, gospodarka dąży do pełnego zatrudnienia. Teoria Keynesa znajduje w „syntezie neoklasycznej” zastosowanie jako „szczególny przypadek teorii neoklasycznej”, co dotyczy tych sytuacji, w których problemem jest popyt. Tym samym przyznano, że poszczególne sytuacje bezrobocia mogą się różnić, co do przyczyn i przebiegu. Dlatego rozeznanie typu bezrobocia („klasycznego” lub „keynesowskiego”) implikuje dobór środków zaradczych. Przy bezrobociu typu klasycznego, zalecane jest elastyczne podejście do kwestii płac, podczas gdy pobudzanie popytu ma sens tylko wówczas, gdy problem stanowi zastój na rynku towarów. Nieodpowiednie rozeznanie i zastosowanie nietrafnej metodyki grozi wzrostem bezrobocia. Tak byłoby zarówno w sytuacji obniżenia płac w sytuacji bezrobocia typu keynesowskiego (gdyż popyt uległby jeszcze większej obniżce), jak i pobudzania rynku towarowego w sytuacji usztywnienia procesów gospodarczych. Ale zauważa się, że w praktyce bezrobocie obu typów przenika się i występuje jednocześnie⁶⁶.

Na płaszczyźnie ustaleń szkoły neoklasycznej i keynesowskiej, rozwijają się współczesne teorie bezrobocia. Zalicza się do nich ujęcia powstałe w latach 70., 80. i 90. dwudziestego wieku. Kierunkiem ich poszukiwań jest m.in. analiza bezrobocia pod kątem istotnych zależności bądź prawidłowości w sytuacji równowagi oraz w sytuacji braku równowagi. Wśród teorii bezrobocia równowagi, warto zaakcentować znaczenie teorii **naturalnej stopy bezrobocia**, sformułowanej przez M. Friedmana i E.S. Phelps. Teoria ta, wzorem teorii neoklasycznej, wskazuje na naturalne zdolności gospodarki do osiągania równowagi na rynku pracy, przy istnieniu tzw. niewielkiej zbiorowości bezrobotnych, czyli przy naturalnej stopie bezrobocia⁶⁷. Równowaga na rynku pracy jest zestawiana ze stabilnymi cenami produktów i równowagą całego rynku towarowego, co również wyklucza

⁶⁶ Zob. E. Kwiatkowski, *Bezrobocie*, op. cit., 122- 131.

⁶⁷ Zob. E. Kwiatkowski, *Podstawy makroekonomii, Bezrobocie*, w: R. Milewski, (red.), *Podstawy...*, op. cit., s. 542.

jakiegokolwiek symptomy inflacji. Wniosek ten uzasadniano m.in. analizami statystycznymi, które wykazały, że pomiędzy wzrostem płac nominalnych a stopą bezrobocia, istnieje ujemna zależność. Analizowano też związki pomiędzy wzrostem płac nominalnych a podażą pracy i odwrotnie. Badania te dowiodły zależności pomiędzy spadkiem płac a wzrostem podaży pracy. Wreszcie zauważono też, że przy stabilnym rynku, kiedy nie ma ani nadwyżki popytu, ani podaży pracy, pewna grupa sił roboczych pozostaje bez pracy, a jej istnienie stabilizuje płace nominalne, a zatem przeciwdziała inflacji. Wyliczono, że grupa ta stanowi nie więcej niż kilka procent całej zbiorowości zatrudnionych i dlatego nazywa się ją naturalną stopą bezrobocia. W okresie późniejszym uściślono, że można ją sprowadzić do bezrobocia frykcyjnego, spowodowanego naturalnym ruchem na rynku pracy, a zatem jest to bezrobocie charakteryzujące rynek w stanie równowagi. Stopa ta nie jest uzależniona od czynników pieniężnych i dlatego oddziaływanie na bezrobocie za pomocą polityki pieniężnej jest niepotrzebne i bezzasadne. I choć, według teorii naturalnej stopy bezrobocia, utrzymanie tej grupy oznacza pewien koszt (zasiłki itp.), to jest to koszt utrzymania inflacji w rozsądnych rozmiarach. Tym samym, przeciwstawia się sobie pojęcia inflacji i bezrobocia i wskazuje na to, że ograniczenie bezrobocia, pociąga za sobą pewien wzrost inflacji⁶⁸.

Teorie naturalnej stopy bezrobocia doczekały się jeszcze innych ujęć i wniosków. M.in. stwierdzono, że rynek z naturalną stopą bezrobocia, niekoniecznie jest doskonale konkurencyjny, ponieważ rynek dynamiczny cechują ciągle niedopasowania strukturalne i frykcyjne. Faktyczne rozmiary braku zatrudnienia na nim, mogą przejściowo przekraczać rozmiary bezrobocia naturalnego. Jeżeli tak nie jest, tzn. rynek charakteryzuje naturalna stopa bezrobocia, jest to rynek o niedostatecznej konkurencji⁶⁹. Z kolei grupa ekonomistów brytyjskich w latach 80. sformułowała **teorię bezrobocia NAIRU** (ang. Non-accelerating inflation rate of unemployment), w której broniła tezy o związku bezrobocia i inflacji. Punktem wyjścia dla tej teorii jest stosunkowo niskie bezrobocie, przy którym umacniające się związki zawodowe, walczą o wzrost płac. Gdy bezrobocie wzrasta, roszczenia schodzą na dalszy plan i płace ulegają obniżkom. Poziom bezrobocia stabilizujący dynamikę wzrostu płac, a zatem i wzrostu inflacji, to poziom bezrobocia NAIRU⁷⁰.

Omawiając ujęcia bezrobocia równowagi, trzeba nadmienić o ogłoszonej przez ekonomistów amerykańskich na przełomie lat 60. i 70. **teorii poszukiwań na rynku pracy**,

⁶⁸ Por. T. Grabowski, *Podstawy teorii...*, op. cit., s. 271.

⁶⁹ Zob. E. Kwiatkowski, *Bezrobocie*, op. cit., 140-144.

⁷⁰ Zob. Tamże, s. 147-149.

określanej czasem mianem „nowej mikroekonomii”, z powodu jej koncentracji na mikroekonomii, tj. na zasadach obowiązujących na rynku pracy w kwestii procesu poszukiwań zatrudnienia i doboru pracowników. Proces ten wymaga określonych wysiłków i kosztów od poszukujących miejsc pracy, gdyż mają oni (według autorów teorii), zrezygnować z dotychczasowego miejsca pracy, ponieważ tylko w ten sposób poszukiwania mogą być w pełni efektywne. Tracą więc wynagrodzenie, opłacają zbieranie informacji o nowych miejscach, docierają do nich, ponoszą koszty korespondencji, ale mogą zyskać lepiej płatne zatrudnienie i więcej wypoczywają (w okresie poszukiwań). Ich bezrobocie ma charakter dobrowolny i wynika z kalkulacji wskazującej na przyszłe lub aktualne korzyści. W rzeczywistości teoria ta nie tłumaczy wszystkich niuansów związanych z bezrobociem i przyjmuje po części nieprawdziwe założenia, jak to, dotyczące dobrowolnej rezygnacji z zatrudnienia czy związku efektywności z brakiem zatrudnienia. W rzeczywistości rezygnacje z zatrudnienia bez konkretnych propozycji nowej pracy stanowią rzadkość, a efektywność poszukiwań niekoniecznie wynika z wolnego czasu bezrobotnego. Ponadto teoria ta zdecydowanie jest ujęciem odnoszącym się do rynku pracy pozostającego w stanie równowagi, a nie wyjaśnia wzrostu bezrobocia w recesji⁷¹. Ale jej zasługą pozostaje zainicjowanie obserwacji bezrobocia w aspekcie mikroekonomii.

Do tego samego nurtu zalicza się również sformułowana w latach 70. **teoria niepisanych kontraktów**. Jej autorzy wskazali na zalety i wady długoterminowych kontraktów zawieranych pomiędzy pracownikami a pracodawcami. Dla pracodawców utrzymywanie stabilnych płac w czasie stagnacji jest problemem, ale zyskują za to w innej sferze: kosztów rotacji załogi i płynności kadr. Dla pracownika stałe zatrudnienie jest zawsze pewnym ryzykiem, gdyż jest on całkowicie zależny od płynności finansowej pracodawcy. Stała pensja jest rodzajem premii wypłacanej za ponoszenie tego ryzyka. Dlatego związek pracownika i pracodawcy jest w sumie oparty na czymś więcej niż na pisemnej umowie, bo chodzi o szereg różnych aspektów. Właściwą podstawą dla omawianych relacji są właśnie „niepisane kontrakty”. W świetle tej teorii bezrobocie jest wynikiem osłabienia koniunktury gospodarczej, która zmusza pracodawców do ograniczania zatrudnienia. Bezrobocie w tym ujęciu ma niejako charakter dobrowolny, wynikający ze zgody pracowników. Jednak, kiedy czas bezrobocia przedłuża się, bezrobotni chcieliby już pracować, na co sytuacja nie pozwala i stąd ostatecznie jest to bezrobocie przymusowe. Podobnie jak w przypadku poprzednio

⁷¹ Zob. Tamże, s. 139-171.

omawianych teorii, również i ta nie jest pozbawiona słabych elementów. Należy do nich założenie, że poziom bezrobocia jest zależny wyłącznie od zwolnień w okresie osłabienia koniunktury, podczas gdy w rzeczywistości sytuacja jest bardziej złożona. Niekoniecznie też koniec stagnacji skutkuje odbudową miejsc pracy⁷². Ponadto teoria ta zakłada, że pracownicy godzą się na zwolnienia w okresie stagnacji w imię zrozumienia problemów pracodawcy i spokojnie czekają, by móc wrócić na dawne miejsce pracy w okresie wzrostu gospodarczego. Tymczasem zwolnieni pracownicy nie czekają bezczynnie na rozwój wypadków, ale poszukują nowego zatrudnienia i kiedy je znajdują, raczej już nie myślą o powrocie do poprzedniego pracodawcy⁷³.

Do teorii niepisanych kontraktów nawiązuje **teoria płacy motywującej**, osadzona na zależności pomiędzy wysokością płacy a wydajnością pracownika. Teoria wyjaśnia, że pracodawcy boją się obniżać płace, ponieważ w ten sposób zmaleje wydajność pracy w ich firmie. Zatem teoria ta, podobnie jak poprzednia, kwestionuje ustalanie się płac oczyszczających rynek. Zakłócenia na rynku pracy powodują przedsiębiorcy, którzy ustalają płace na poziomie wyższym od poziomu „płac oczyszczających” i raczej posuwają się do zwolnień niż do obniżek płac. Tymczasem są bezrobotni, którzy byliby gotowi podjąć pracę za niższą stawkę, jednak pracodawcy nie są tym zainteresowani⁷⁴.

Wysokie płace próbowano też tłumaczyć tzw. modelami socjologicznymi. Należy do nich np. **model wymiany podarunków**, w których obie strony – pracodawcy i pracownicy, obdarzają się wzajemnie pewnymi dobrami. Ich rezultatem jest wzajemne przywiązanie i lojalność. Najważniejszym darem ze strony pracowników jest ich zaangażowanie, zaś ze strony pracodawcy – wysoka płaca. Podobny wydźwięk ma **model uczciwych płac**. Najważniejszym kryterium jest tu wyobrażenie uczciwej płacy, która pociąga za sobą uczciwą pracę. Jeżeli pracownicy odczuwają, że są nieuczciwie wynagradzani, zmniejszą swoje wysiłki. Dlatego pracodawcy wolą utrzymywać płace na wyższym poziomie. W praktyce teorie te trudno zweryfikować, ale ich argumenty są na tyle przekonujące, że na ich podstawie wysunięto kilka wniosków dla polityki gospodarczej odnoszących się również do zwalczania bezrobocia. Teorie płac motywujących przekonują o zasadności stosowania subsydiów, a ponadto zwracają uwagę na istotę ustalania wysokich płac: jeżeli wynikają one z braku koordynacji pomiędzy przedsiębiorcami, to rozwiązaniem tego problemu byłaby

⁷² Zob. M. Kaczmarek, Współczesne czynniki warunkujące poziom bezrobocia w Polsce, www.globaleconomy.pl, (dostęp: listopad 2006).

⁷³ Zob. E. Kwiatkowski, *Bezrobocie*, op. cit., 178.

⁷⁴ Zob. M. Kaczmarek, Współczesne czynniki warunkujące poziom bezrobocia..., op.cit.

organizacja forum, które umożliwiłoby porozumiewanie się organizacji pracodawców, związków zawodowych, itp. W roli koordynatora widzi się najczęściej państwo, które miałyby inicjować porozumienia. Dzięki temu przedsiębiorcy mogliby się zorientować, że sytuacja na rynku pozwala na rezygnację z wysokich płac, a zatem zyskaliby środki na zwiększenie zatrudnienia. Idea ta wskazuje na konkretny problem i konkretną lukę, jednakże jej praktyczna realizacja napotyka na spore trudności⁷⁵

Koszty rotacji załogi stanowią również istotny argument w **teorii „Insider-outsider”**. W tym ujęciu w kadrze zakładu pracy wyróżnia się doświadczonych pracowników o silnej pozycji, mających wpływ na swoją sytuację finansową (insiderów), oraz bezrobotnych bądź nowozatrudnionych (outsiderów), których głos w dyskusji nad płacami nie ma znaczenia. Żądania „insiderów” są poważnie przyjmowane przez przedsiębiorców, bo w rachunku przedsiębiorstwa praca doświadczonych pracowników jest więcej warta, niż nowych sił. Mogą oni też odmówić współpracy z nowymi siłami, co w sumie obniży jeszcze bardziej wydajność pracy nowicjuszy. Oceny teorii są różne. Podkreśla się, że wyjaśnia ona, w jaki sposób związki zawodowe (broniące praw insiderów), sprzyjają bezrobociu. Wyjaśnia też wysoki odsetek ludzi młodych wśród bezrobotnych: starsi blokują miejsca pracy dla nich⁷⁶. Z drugiej strony znane są przypadki wzrostu bezrobocia przy malejącym znaczeniu związków zawodowych. Teoria ta nie uwzględnia też roli nowych firm na rynku pracy, które kierują się w działaniach mechanizmami rynkowymi⁷⁷.

Z lat 80. dwudziestego wieku, pochodzą **teorie histerezy bezrobocia**. Wskazują one na różne czynniki determinujące aktualne kształty bezrobocia, ale również na wcześniejsze problemy rynku pracy. Słowem, chodzi o spotęgowanie siły oddziaływania wszystkich czynników generujących bezrobocie. Tak wyjaśniano, utrzymujące się w dłuższym okresie, tendencje do wzrostu bezrobocia w Europie w połowie lat 80. Wskazano na szereg wcześniejszych wahań w popycie i w podaży, na wcześniejsze fale bezrobocia i związaną z nimi utratę kwalifikacji przez bezrobotnych, jak wreszcie na siłę związków zawodowych⁷⁸. Do tych ujęć, przynależy kilka modeli wskazujących na przyczyny histerezy bezrobocia. Pierwszym z nich jest **model ubytku kapitału ludzkiego**, tj. utraty kwalifikacji zawodowych spowodowanej beczynnością zawodową. Szczególnie dotyczy to bezrobocia długookresowego. Problem ten

⁷⁵ Zob. E. Kwiatkowski, *Bezrobocie*, op. cit., 193-196.

⁷⁶ Zob. M. Kaczmarek, *Współczesne czynniki warunkujące poziom bezrobocia...*, op.cit.

⁷⁷ Zob. E. Kwiatkowski, *Bezrobocie*, op. cit., s. 203.

⁷⁸ Zob. E. Kwiatkowski, *Strukturalne determinanty naturalnej stopy bezrobocia*, w: XXII Konferencja Naukowa NBP „Reformy strukturalne z polityką pieniężną”, www.nbp.pl/konferencje/falenty2002 (dostęp: czerwiec 2005), s. 10.

praktycznie ujawnia się dopiero wówczas, gdy popyt na pracę wzrasta, a pracodawcy ujawniają, że pomimo dużej liczebności bezrobotnych, trudno im dobrać pracowników, którzy sprostałyby ich wymaganiom. W tej sytuacji, pomimo wzrostu liczby oferowanych miejsc zatrudnienia, bezrobocie utrzymuje się bądź nawet wzrasta. Niemniej zauważa się też, że długotrwale bezrobotni są często odrzucani przez przedsiębiorców po dość pobieżnej i taniej rekrutacji. W rezultacie osoby bez zatrudnienia po czasie same zaprzestają prób pozyskania miejsca pracy, gdyż nie wierzą już w odmianę swojego losu. Z kolei w modelu **ubytku kapitału rzeczowego** podkreśla się znaczenie decyzji przedsiębiorców dotyczących zasobów ich kapitału rzeczowego: kryzys i konieczność zmniejszenia produkcji, zmusza do wyłączenia części maszyn i urządzeń. Jeżeli przedsiębiorcy pozbywają się ich bądź rezygnują z konserwacji, powtórny rozruch staje się niemożliwy. Trzecim modelem w ujęciu histerezy bezrobocia, jest model nawiązujący do teorii „insider-outsider”. Wyjaśnia się w nim, że insiderzy zabiegają wyłącznie o własne korzyści, nie dbając o sytuację outsiderów. W sytuacji spadku popytu na towary godzą się na obniżenie swoich płac, natomiast szanse outsiderów spadają praktycznie do zera. W rezultacie zatrudnienie spada. Wzrost popytu na towary, powoduje znowu powrót do dyktatu insiderów zainteresowanych wyższymi płacami, natomiast outsiderzy pozostają w trudnej sytuacji⁷⁹.

Powyższe ujęcia pozwalają na dobór kilku wniosków praktycznych, celujących w ograniczanie bezrobocia. I tak, model ubytku kapitału ludzkiego wskazuje na potrzebę organizacji szkoleń bezrobotnych podwyższających kwalifikacje oraz na stałe aktywizowanie bezrobotnych, wspomaganie ich inicjatyw do samozatrudnienia, jak również zaleca subsydia. Podobne wnioski wynikają z modelu ubytku kapitału rzeczowego, ale ten model dodatkowo wskazuje na potrzebę popierania przez państwo inwestycji, które zwiększają możliwości produkcyjne firm. Nieco inne wnioski nasuwa analiza modelu „insider-outsider”, który zaleca obniżanie kosztów rotacji w przedsiębiorstwach. Cel ten można osiągnąć poprzez organizowane przez państwo, szkolenia podnoszące kwalifikacje. Zalecane jest też popieranie firm zatrudniających outsiderów oraz reforma stosunków pracy, która pozbawiłaby związki zawodowe możliwość tak silnego oddziaływania na politykę zatrudnienia i lobbowania tylko własnych członków⁸⁰.

Zestawiony powyżej materiał dowodzi, że tematyka bezrobocia zajmuje sporo miejsca w ekonomicznych poszukiwaniach. Widać w nich też swoistą ewolucję. Można stwierdzić,

⁷⁹ Zob. E. Kwiatkowski, *Bezrobocie*, op. cit., s. 209-216.

⁸⁰ Zob. Tamże, s. 209 nn.

że zasadniczym pionem w dysputach na temat bezrobocia jest ten, wyznaczony przez szkoły neoklasyków i keynesistów, ale interpretacje są rozliczne. Ale istnieje również nurt krytyczny, wskazujący na ciągły niedosyt w opracowaniach teorii bezrobocia, którym zarzuca się, że są najsłabiej opracowanymi częściami składowymi teorii ekonomii, często uzasadnianymi doraźnymi, partykularnymi interesami. Tak m.in. komentowane są tezy o użyteczności bezrobocia, dyscyplinującego pracowników i ma dotyczyć to również bezrobocia o wyższej stopie, niż stopa naturalna. Przyznaje się, że rynek bez bezrobocia, jest tak samo dotknięty patologią, jak rynek dotknięty nadmiernym bezrobociem, że bezrobocie jest związane ze zdrową gospodarką rynkową, aczkolwiek o zdrowiu tym zaświadczać m.in. rozmiary bezrobocia i formy tego zjawiska na konkretnym rynku, gdyż ten jest rodzajem środowiska dla bezrobocia. Dlatego przyjmując za cel sporządzenie opisu zjawiska bezrobocia, należy rozpocząć od analizy tegoż środowiska i od rozpoznania panujących w nim zasad. Bez zrozumienia rynku, nie sposób zrozumieć bezrobocia i nie sposób znaleźć skutecznych rozwiązań tej kwestii.

Zasadniczo bezrobocie dotyczy głównie **rynku pracy**, aczkolwiek również pozostałe rynki, tj. **rynek dóbr i usług**, **rynek kapitału** i **rynek pieniądza**, pozostają w strefie wpływów bezrobocia, gdyż są powiązane licznymi zależnościami. Niemniej warto podkreślić szczególne związki rynku pracy oraz rynku dóbr i usług, które sprawiły, że używa się dla nich wspólnej nazwy rynku towarowego. Podobieństwa zasadzają się na pojęciu towaru i wymiany towarowej, która tworzy podstawowe relacje na obu tych rynkach. Istotne są również zasady owej wymiany towarowej, oparte na prawach podaży i popytu, przy czym istotną rolę odgrywa cena⁸¹. Różnice polegają na rodzaju wymienianych towarów:

- na rynku dóbr oraz usług, są to dobra materialne i usługowe, które w sumie tworzą dobra materialne;
- na rynku pracy, towarem jest praca, czyli siła robocza. „Towar” ten pochodzi z ogólnych zasobów pracy, która podobnie jak surowce, energia, ziemia i inne dobra, wchodzi w skład zasobów ekonomicznych. Zawsze jednak akcentuje się szczególny charakter tego towaru, gdyż praktycznie oznacza on tyle samo, co człowiek, z jego umiejętnościami, zdolnościami i kulturą. Pozostałe dobra tworzące zasoby ekonomiczne, to przedmioty działalności gospodarczej, natomiast człowiek jest jej

⁸¹ Zob. J. Unolt, *Ekonomiczne problemy rynku pracy*, Katowice 1999, s. 21.

podmiotem. Dlatego szczególnym zadaniem jest odpowiednie, racjonalne wykorzystanie tego „czynnika produkcji”⁸².

Szczególne podejście do zasobów pracy, jest też zobowiązaniem wynikłym z zasięgu działań i wpływów rynku pracy: jakkolwiek by na niego nie patrzeć, obejmuje on praktycznie całą społeczność. Każdy pozostaje w jakiejś relacji do pracy, zatem wszyscy są uczestnikami rynku pracy, ale w różny sposób. Na rynku są osoby bierne i aktywne zawodowo. Grupę biernych zawodowo tworzą uczniowie, emeryci, gospodynie domowe, jak również ci, którzy nie mają zamiaru podjąć zatrudnienia. Wśród biernych zawodowo są osoby w wieku przedprodukcyjnym, produkcyjnym i poprodukcyjnym. Aktywni zawodowo, czyli **zasób pracy**, to **osoby pracujące oraz bezrobotne**⁸³. Inaczej, zasób pracy definiuje się jako „*ilość ludności w wieku produkcyjnym danego kraju, zdolnej do wykonywania pracy społecznie użytecznej*”⁸⁴. Obok pojęcia zasobu pracy, należy wskazać na **zakres pracy**. Niedopasowanie wartości odpowiadających tym pojęciom, oznacza brak równowagi na rynku. Lekkie zachwiania jeszcze niczego nie niszczą, może nawet przeciwnie: nakłaniają do uwagi dla właściwych proporcji każdego czynnika determinującego funkcjonowanie rynku, tzn. np. dla procesów demograficznych (tj. przyrostu ludności, jej struktury wg wieku, płci, wykształcenia itp.); rozwiązań w sferze polityki społecznej (np. orzeczeń, co do granic wieku emerytalnego, długości czasu pracy, osłon socjalnych) i dla szeregu innych⁸⁵. Jednak większe zakłócenia mogą być problemem obejmującym dłuższe okresy czasu i uderzającym w strukturę rynku pracy. Dlatego ważne jest stałe obserwowanie aktualnych wydarzeń na rynku i przewidywanie ich kierunków rozwoju, by możliwe było zaplanowanie odpowiednich działań zapobiegawczych. W praktyce oznacza to zarządzanie siłą roboczą, co zobowiązuje do stałej obserwacji czterech zasadniczych kwestii:

- odnowy siły roboczej – tj. zastępowania sił roboczych, które z przyczyn naturalnych zaprzestają czynnego udziału w procesie produkcji, jak również odnowy pod względem kwalifikacji, uzupełniania czynnych sił o nowe umiejętności;
- przyrostu siły roboczej – zwiększania siły roboczej i jej poziomu jakościowego, głównie na skutek procesów demograficznych;
- alokacji siły roboczej, czyli potrzeby rozmieszczania zasobów;

⁸² Zob. T. Grabowski, *Podstawy teorii...*, op. cit., s. 261.

⁸³ Zob. B. Czarny, Rynek pracy, w: B. Czarny oraz E. Czarny, R. Bartkowiak, R. Rapacki, *Podstawy ekonomii*, Warszawa 1998, s. 381.

⁸⁴ T. Grabowski, *Podstawy teorii...*, op. cit., s. 260.

⁸⁵ Por. Tamże, s. 259-260.

- wykorzystania siły roboczej, by osiągnąć możliwie wysoki efekt ekonomiczny⁸⁶.

Nadmieniono już, że na rynku pracy obowiązują te same zasady, co na rynku dóbr i usług, tzn. prawa podaży i popytu. Warto w tym miejscu uściślić, jak są one rozumiane.

Popyt, czyli „rozkład, który pokazuje, jakie ilości określonego produktu nabywcy są skłonni oraz są w stanie nabyć po danej cenie w serii możliwych cen w określonym czasie”⁸⁷, Definicja ta akcentuje zależność pomiędzy ceną a wielkością popytu. Zależność ta jest negatywna lub odwrotna, gdyż spadek ceny wywołuje wzrost wielkości popytu i przeciwnie. Zasadę tę nazywa się prawem popytu. W rzeczywistości nie tylko cena decyduje o wielkości zakupów, gdyż determinantami są również preferencje konsumentów, liczba nabywców, ich dochody, ceny porównywalnych dóbr oraz oczekiwania, co do przyszłych cen i dochodów⁸⁸.

Analogicznie, podaż to „rozkład, który pokazuje, jakie ilości określonego dobra producenci są w stanie wytworzyć i dostarczyć na rynek po danej cenie, w serii możliwych cen w określonym czasie”⁸⁹. A zatem, również i to pojęcie pozostaje w zależności od wielkości ceny, aczkolwiek tu zależność ta jest pozytywna: w miarę wzrostu ceny, wzrasta podaż. Zależność ta nazywana jest prawem podaży, a determinantami wpływającymi na podaż są ceny zasobów, technika produkcji, podatki i subsydia, ceny innych dóbr, oczekiwania, co do przyszłych cen i liczba sprzedawców⁹⁰.

Procesy rynkowe określane są w dużym stopniu przez konkurencję, która sprawia, że każdy uczestnik rynku doskonali swoją ofertę i stara się wyprzedzić innych. Na rynku towarowym konkurencja może przybierać postać cenową bądź pozacenową (np. w formie reklamy, propagandy marketingowej itp). Optymalną sytuacją jest ta, w której zasadnicze znaczenie ma konkurencja cenowa. Rynek oparty na niej, jest nazywany rynkiem doskonale konkurencyjnym, a kształtowanie się cen, zależne jest wówczas wyłącznie od prostego rachunku ekonomicznego, a nie od decyzji czy zabiegów sprzedawcy bądź nabywcy. W sytuacji, kiedy wpływają oni na ceny (są tzw. twórcami cen), mówi się o rynku niedoskonałej konkurencji i o utrudnieniach relacji podaż- popyt⁹¹.

Jeżeli powyższe ustalenia odnieść bezpośrednio do rynku pracy, to jak już nadmieniono, rolę towaru odgrywa praca, przy czym należy ją rozumieć w dwóch aspektach:

⁸⁶ Zob. Tamże, s. 262.

⁸⁷ E. Cyrson, Mechanizm rynkowy, w: E. Cyrson (red.), *Kompendium wiedzy o gospodarce*, Warszawa-Poznań 1996, s. 35-38.

⁸⁸ Zob. Tamże, s. 38-41.

⁸⁹ Tamże, s. 44.

⁹⁰ Zob. Tamże, s. 44-46.

⁹¹ Zob. Tamże, op. cit. s. 35-38.

- jako samo świadczenie pracy (usługę pracy)
- jako potencjał pracy zestawiany z kapitałem ludzkim (siłą roboczą).

Popyt na rynku pracy generują zakłady pracy (pracodawcy), a podaż - gospodarstwa domowe, z których pochodzą pracobiorcy. Cena – płaca, jest wynikiem konfrontacji pomiędzy popytem a podażą pracy. Stąd też mówi się, że cały rynek pracy jest swoistym systemem konfrontacji popytu na pracę z podażą pracy⁹². Niemniej warto zauważyć, że podaż pracy cechuje pewien szczególny rys: o ile podaż towarów zdecydowanie rządzi się ceną (przy jej wzroście, sama również rośnie), to w przypadku pracy może być inaczej: wzrost płacy niekoniecznie powoduje wzrost podaży pracy, gdyż dla człowieka wartością konkurującą z pracą jest czas wolny⁹³. Na rynku pracy specyficznie też przedstawia się ustalanie kosztów pracy i płacy, gdyż brane są pod uwagę czynniki „produkcyjne”, wynikające z prostego rachunku ekonomicznego, jak również czynniki, które wiążą się z bezpieczeństwem socjalnym pracownika, jego rodziny oraz całej społeczności itp. Powiązanie tych czynników z rynkiem pracy, jest przedmiotem największych sporów pomiędzy ekonomistami, co w części zostało ukazane w dokonanym wcześniej zarysie historii teorii ekonomicznych, formułowanych na okoliczność bezrobocia. Po dwu skrajnych stronach sporu ulokowali się ekonomiści przekonani, że rynek powinien funkcjonować w sposób wolny od wszelkich, pozaprodukcyjnych obciążeń, oraz ekonomiści stwierdzający, że obciążenia te są konieczne, gdyż gwarantują bezpieczeństwo socjalne, które również wpływa na funkcjonowanie rynku towarowego i na równowagę rynku.

Mówiąc o równowadze rynku pracy, należy podkreślić, że zasadniczo jest ona konstruktem teoretycznym, w praktyce niemożliwym do utrzymania. Oznaczałaby idealne zrównanie popytu z podażą pracy, przy czym liczba wolnych miejsc byłaby równa liczbie osób poszukujących zatrudnienia. Gdyby było to również tzw. zatrudnienie racjonalne, wszyscy czynni zawodowo, wykonywaliby pracę odpowiadającą ich umiejętnościom i kwalifikacjom. Jednak praktyka wykazuje, że nie jest to możliwe, gdyż rynek pracy to dynamiczny układ stosunków między popytem a podażą pracy i, praktycznie w zdecydowanej większości przypadków, dotyczy go niedobór pracy bądź jej nadwyżka. W obu sytuacjach dochodzi do bezrobocia, aczkolwiek w innych formach:

⁹² Zob. J. Unolt, *Ekonomiczne problemy rynku pracy...*, op. cit. s. 22-23.

⁹³ Zob. B. Czarny, Podział, w: B. Czarny oraz E. Czarny, R. Bartkowiak, R. Rapacki, *Podstawy ekonomii...* op. cit., s. 238.

- **sytuacja niedoboru podaży pracy** może być przedstawiana jako sytuacja pełnego zatrudnienia, aczkolwiek jest to raczej ujęcie propagandowe, gdyż w rzeczywistości, chodzi o zatrudnienie nadmierne, a zatem o ukryte bezrobocie wśród zatrudnionych. To z kolei oznacza niemożność pełnego wykorzystania potencjału zatrudnionych, ich niską wydajność, brak dyscypliny pracy i nadmierną płynność zatrudnienia. Dla pracowników w tej sytuacji, zaletą jest poczucie bezpieczeństwa.

- inne konsekwencje sprowadza **nadwyżka potencjału pracy**, czyli bezrobocie przymusowe bądź dobrowolne. Również i ta sytuacja ma swoje plusy i minusy: do pierwszych zaliczana jest możliwość osiągania dużej wydajności pracy i dyscypliny oraz wykazania się umiejętnościami i kwalifikacjami. Do minusów należy poczucie zagrożenia pracowników wynikłe z konieczności ciągłego konkurowania z innymi oraz możliwości utraty zatrudnienia i borykania się z bezrobociem⁹⁴.

Przykładem rynku w sytuacji niedoboru podaży pracy, mogą być państwa dawnego bloku wschodniego. Niemal każdy z nich borykał się z pozornym brakiem rąk do pracy. W rzeczywistości problemem tych rynków było zatrudnienie nadmierne, czego definitywnie dowiodła transformacja ustrojowa. Jednak z racji dynamiki omawianych zjawisk, nie można wykluczyć, że problem ten obecnie dotyczy rynku pracy danego regionu, skupiska miejskiego, rynku lokalnego czy wreszcie któregoś z jego licznych segmentów, czyli części rynku, obejmujących podobne miejsca pracy oraz pracodawców tworzących podobne oferty. Zgodnie z teorią segmentacji rynku pracy, każdy z segmentów cechuje względna jednorodność podaży i popytu na siłę roboczą, przy czym wymogi stawiane przez pracodawców, utrudniają swobodny przepływ sił z jednego segmentu do drugiego. W myśl tej zasady, pracodawcy nie przyjmują do pracy każdego kandydata, pomimo spełniania przez niego warunków oferty, zaś poszukujący zatrudnienia nie przyjmują każdego oferowanego miejsca pracy. Tak więc, istnienie segmentów można komentować jako istnienie swoistych enklaw na rynku pracy, których dotyczą inne uwarunkowania, problemy i zasady. Ów brak jednorodności rynku pracy, niewątpliwie komplikuje, i tak trudne do wykonania zadanie, jakim jest rozpoznanie jego struktury i funkcjonowania⁹⁵. Z drugiej strony, właściwy segment ułatwia jednostce poruszanie się po rynku pracy, potem zaś - szybkie oswojenie się z nowym

⁹⁴ Zob. J. Unolt, *Ekonomiczne problemy rynku...*, op. cit., s. 36-38.

⁹⁵ Zob. E. Kryńska, *Segmentacja rynku pracy; Podstawy teoretyczne i analiza statystyczna*, Łódź 1996, s. 11-15.

miejscem pracy. Trzeba też podkreślić, że jednostka może zrealizować swoje oczekiwania i uzyskać upragniony status społeczny, tylko we właściwym segmencie⁹⁶.

Reasumując, powyższe ustalenia wykazują, że bezrobocie jest związane z gospodarką rynkową i ma znaczenie dla wymiany towarowej. Definicje ekonomiczne tego zjawiska, są komentowane najczęściej jako przedmiotowe rozumienie bezrobocia. Jest ono w tym ujęciu „kategorią analityczną rynku pracy”, (w której istotne są pojęcia popytu i podaży „siły roboczej” oraz zachodzące pomiędzy nimi relacje) i skrótowo ujmowane jest jako nadmierna podaż „siły roboczej”⁹⁷. Dlatego jeżeli jest rozpoznawane jako problem, powinno być też rozwiązywane w powiązaniu z zasadami gospodarki rynkowej i wymiany towarowej. Oznacza to podejście do pracy, siły roboczej, jako do towaru, co obliguje do elastycznego szacowania wartości pracy w zależności od jej podaży na rynku. Obliguje również do uwzględnienia konkurencji i faktu, jakim w sytuacji wzrostu podaży sił roboczych, jest wzrost znaczenia konkurencji pozacenowej: marketingu i reklamy.

Omawiając bezrobocie w aspekcie ekonomicznym, nie sposób pominąć kwestii korzyści i strat generowanych przez to zjawisko, a ściślej: przez nadmiar bądź niedobór podaży sił roboczych. Na szereg z nich już wskazywano, niemniej warto dokonać podsumowania: I tak:

- niedobór podaży pracy powoduje wzrost płac i cen, a zatem wiąże się z zagrożeniem inflacją i nierównowagi w bilansie handlowym. Im większy ubytek wolnych sił, tym większy wzrost inflacji. Bezrobocie komentowane jest jako najlepszy środek zapobiegawczy inflacji oraz nierównowagi w bilansie handlowym⁹⁸.

- w miarę spadku poziomu bezrobocia słabnie motywacja sił roboczych do zachowań elastycznych, co staje się szczególnie dokuczliwe przy potrzebie dynamicznych zmian gospodarki. Bezrobocie wymusza realokację sił roboczych, pozwalając na ich efektywniejsze wykorzystanie. Wzmaga również konkurencję, przez co zmusza do stałego podnoszenia kwalifikacji, a dysponowanie zasobami pracy o wysokich kwalifikacjach oznacza wyższy wzrost gospodarczy⁹⁹. W sumie więc, sprzyja racjonalizacji zatrudnienia, gdyż ogranicza nadmierną płynność sił roboczych i wymusza solidną pracę oraz dyscyplinę¹⁰⁰.

⁹⁶ Zob. J. Unolt, *Ekonomiczne problemy rynku...*, op. cit., s. 25.

⁹⁷ Zob. T. Borkowski, A. S. Marcinkowski, *Bezrobocie w perspektywie socjologicznej...*, op. cit., s. 17.

⁹⁸ Zob. R. C. Wilckock, W. Franke, *Unwanted Workers: Permanent layoffs...*, op. cit., s. 8.

⁹⁹ Zob. M. Socha, U. Sztanderska, *Strukturalne podstaw bezrobocia w Polsce*, Warszawa 2000, s. 13-14.

¹⁰⁰ Zob. E. Kwiatkowski, *Bezrobocie...*, op. cit., s. 79.

- niedomiar wolnych sił, pobudza do działań związki zawodowe. Wzrost bezrobocia wpływa korzystnie na zachowania związków zawodowych, kierując uwagę ich członków na odpowiedzialność za zakład pracy¹⁰¹.

Jednak wymienione pozytywy mogą stanowić argument jedynie przy bezrobociu o „bezpiecznych rozmiarach”. Masowe bezrobocie przesłania wszelkie pozytywy. Doczekało się ono nawet osobliwej oceny, jako „*największego udokumentowanego marnotrawstwa we współczesnej gospodarce*”. Jego koszty są o wiele wyższe od kosztów związanych z niedoborem dóbr publicznych czy z monopolizacją gospodarki¹⁰². W omawianym ujęciu, należy wskazać na bezpośrednie i pośrednie koszty bezrobocia. Do pierwszych zalicza się:

- wydatki na łagodzenie skutków, tzn. koszty zasiłków, odpraw pieniężnych, wcześniejszych emerytur i świadczeń przedemerytalnych oraz koszty funkcjonowania instytucji obsługujących bezrobotnych. Stanowią one poważną pozycję w budżecie każdego państwa oraz samorządu. Można je rozpatrywać również jako środki, które w innej sytuacji mogłyby być przeznaczone na produkcję dóbr i usług i wówczas, w sensie ekonomicznym, byłyby wykorzystane efektywnie. Tymczasem pozostają one nieefektywne¹⁰³.

- koszty pośrednie bezrobocia to potencjalne wpływy, których osiągnięcie zostaje przez bezrobocie uniemożliwione. Szeregi bezrobotnych są marnotrawstwem sił i wypracowanych dóbr, gdyż każdy zatrudniony wytwarza pozytywną wartość, tzn. dochód, podczas gdy pozbawienie go zatrudnienia, umniejsza ogólny dochód. Są to, przede wszystkim, wpływy z podatków, które wnoszą wszyscy zatrudnieni – bezrobotni, jako nieosiągający dochodów, nie tworzą tej części zasobów państwa. Każdy bezrobotny jest więc niewykorzystanym „czynnikiem produkcji”¹⁰⁴. Bezrobotni, jako osoby pozbawione dochodów, nie biorą też udziału w dynamicznej wymianie handlowej, usługowej, kulturalnej, itp., czym ogranicza się też działalność tych branż i wpływy z uiszczanych przez nie podatków¹⁰⁵. Ponadto zbyt długo trwająca dezaktywizacja sił roboczych przekłada się na ich jakość w okresie ponownego zatrudnienia: nie od razu jest ona zgodna z faktycznym potencjałem tej grupy, zaś przy niemożności osiągnięcia potencjalnych korzyści zagrożona jest realizacja celów gospodarczych. Stratą dla państwa są też nie tylko siły autentycznie „bezczyne”, (czyli bezdochodowe), gdyż jeszcze większe straty generuje „szara strefa”, aktywizująca część sił

¹⁰¹ Zob. Z. Dach, *Bezrobocie w okresie przemian systemowych gospodarki polskiej*, Wrocław-Warszawa-Kraków 1993, s. 59.

¹⁰² Zob. B. Czarny, *Rynek pracy ...*, op. cit., s. 238.

¹⁰³ Zob. Tamże, s. 395.

¹⁰⁴ Zob. E. Kwiatkowski, *Bezrobocie...*, op. cit., s. 82-83.

¹⁰⁵ Zob. Tamże, s. 83-84.

bezrobotnych¹⁰⁶. Wreszcie bezrobocie łączy się z kosztami różnego rodzaju patologii, od przestępczości, poprzez uzależnienia i nałogi, aż do patologii życia rodzinnego oraz zaburzeń psychosomatycznych.

Wymienione aspekty stanowią istotne argumenty w dywagacjach na temat ewentualnej ingerencji państwa w funkcjonowanie rynku pracy. Niemniej póki argumenty te pozostają wartościami jakościowymi, trudno o ich porównywanie i ważenie. Dlatego konieczne jest stosowanie przeliczników wyrażających mających pomóc w ocenie wpływu bezrobocia na rynek. Jednym z podstawowych z nich jest ten, odpowiadający prawu Okuna, które stwierdza, iż wzrost stopy bezrobocia o 1%, skutkuje spadkiem Produktu Narodowego Brutto o 2%¹⁰⁷. Prawo Okuna umożliwia więc pozyskanie cennych informacji o rynku i jego perspektywach. Jednak dokonanie związanych z nim obliczeń, nie jest możliwe bez wcześniejszych **pomiarów bezrobocia**, zaś te pozostają w ścisłej zależności od przyjętej definicji bezrobocia, tzn. od uznania, które z sił roboczych tworzących podaż na rynku pracy, określają przestrzeń bezrobocia (bynajmniej nie ograniczają się one do grupy osób pozbawionych zatrudnienia). Co istotne, kryteria przyjmowane przy pomiarach bezrobocia są kwestią umowną i mogą zmieniać się w zależności od miejsca (ryнку pracy) czy czasu. Praktycznie każde państwo przyjmuje własną definicję bezrobocia. W literaturze ekonomicznej zwykle powtarzają się trzy cechy bezrobotnych, na podstawie których dokonuje się pomiarów bezrobocia:

- pozostawanie bez zatrudnienia
- poszukiwanie pracy
- gotowość do podjęcia pracy.

Podkreślić należy wymóg łącznego występowania wyszczególnionych cech. W aspekcie praktycznym przytoczone kryteria nasuwają szereg wątpliwości, gdyż mogą być różnie definiowane i określane za pomocą różnych wskaźników. Kryterium pozostawania bez pracy jest dyskusyjne z racji tworzenia podaży pracy na rynku przez osoby bez zatrudnienia, ale i przez osoby zatrudnione w niepełnym wymiarze godzin, czy też osoby poszukujące dodatkowych możliwości zarobkowych. A zatem zastosowanie omawianego kryterium do obliczeń czy pomiarów bezrobocia, może zafałszować prawdziwy rozkład wolnych sił na rynku pracy. Innego rodzaju wątpliwości wiążą się z kryterium „poszukiwanie zatrudnienia”, gdyż skreśla ono tych bezrobotnych, którzy zaprzestają poszukiwań, np. z racji

¹⁰⁶ Zob. D. Kotlorz, *Rynek pracy...*, op. cit., s. 25.

¹⁰⁷ Zob. T. Grabowski, *Podstawy teorii ekonomii*, Toruń 1999, s. 266.

tymczasowego braku środków na poruszanie się po rynku pracy albo też z powodu utraty wiary w sens owych poszukiwań. Wreszcie, kryterium to nie podaje jednoznacznego rozumienia „poszukiwania pracy”, gdyż nie wyjaśnia optymalnej częstotliwości poszukiwań zatrudnienia czy też np. drogi poszukiwań (w prasie, poprzez korespondencję, itp). Podobnie niejasna może być gotowość do pracy: najczęściej jest ona wykazywana przez obowiązkowe stawiennictwo w urzędzie pracy. Tymczasem brak stawiennictwa może być spowodowany np. brakiem środków na przejazd do urzędu, zaś osoby uchylające się od pracy często regularnie odwiedzają urzędy pracy¹⁰⁸.

Wymienione zastrzeżenia i wątpliwości motywują do ciągłych poszukiwań optymalnych sformułowań, które pozwolą na doskonalsze zdefiniowanie bezrobocia i jego rozmiarów. Tymczasem wymienione kryteria są ujmowane w większości definicji stosowanych w Polsce i w innych państwach. Jednakże dla ścisłości pozyskanej definicji często uściśla się, że np. „pozostawanie bez zatrudnienia” jest rozumiane jako „pozostawanie bez pracy i niewykonywanie pracy najemnej i niewykonywanie pracy na własny rachunek”. Z kolei „gotowość do podjęcia pracy” rozumie się jako zdolność do pracy i wyrażenie gotowości do podjęcia zatrudnienia na warunkach typowych dla danej gospodarki¹⁰⁹. Czasem podany zestaw kryteriów jest uzupełniany o kolejne cechy. Stopień uszczegółowienia podawanych kryteriów i ich zestaw, jest ściśle zależny od celu badań oraz od tradycji badań bezrobocia w danym kraju czy w regionie. Międzynarodowa Organizacja Pracy wymaga, by za bezrobotnych uznawać w badaniach wyłącznie te osoby, które w ciągu minionego tygodnia (od dnia badań), nie wykonywały pracy nawet przez 1 godzinę. Opiniuje się, iż jest to dość rygorystyczny wymóg, ale większość krajów gospodarczo rozwiniętych stosuje go w praktyce¹¹⁰.

Oficjalnie w Polsce bezrobocie jest oceniane za pomocą dwóch źródeł informacji o bezrobociu, przy czym każde z nich posługuje się inną definicją bezrobocia, a zatem również jego wskaźników. Pierwszym źródłem jest **statystyka urzędów pracy** informująca o liczbie osób, które zarejestrowały się jako bezrobotne. Polskie urzędy pracy dokonują rejestracji osób bezrobotnych od 1 stycznia 1990 roku. Prowadzenie tych badań utrudniają zmiany aktów prawnych i definicji precyzujących, m.in., kto jest osobą bezrobotną, gdyż tym samym, czasowe porównania stają się mało dokładne i nie odpowiadają rzeczywistym rozmiarom populacji bezrobotnych. Mankament stanowi też fakt ujmowania w tych

¹⁰⁸ Zob. E. Kwiatkowski, *Bezrobocie...*, op. cit., s. 13 nn.

¹⁰⁹ Zob. T. Grabowski, *Podstawy teorii...*, op. cit., s. 267.

¹¹⁰ Zob. Tamże.

statystykach jedynie zarejestrowanych bezrobotnych¹¹¹. Warunki dla dokonania rejestracji osoby jako bezrobotnej określono następująco:

- wiek zawierający się w przedziale: od 18 lat do 60 lat u kobiet i 65 u mężczyzn.
- pozostawanie bez zatrudnienia, nie uczenie się w szkole i brak jakiegokolwiek źródła zatrudnienia
- zadeklarowanie gotowości do podjęcia zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy.

Drugim źródłem informacji o bezrobociu są **badania aktywności ekonomicznej ludności** (BAEL). Realizowane są od maja 1992 roku przez Główny Urząd Statystyczny¹¹². Badania te prowadzone są co kwartał na reprezentatywnych grupach, utworzonych przez dobór losowy. Badanie uwzględnia szereg różnych cech, a sukcesywna powtarzalność badań pozwala na kompletowanie rzetelnych danych¹¹³. Zgodnie z tymi badaniami, do grona bezrobotnych zalicza się osoby, które:

- mają co najmniej 15 lat
- w okresie tygodnia nie pracowały, tzn. nie wykonywały nawet przez 1 godzinę pracy przynoszącej dochód bądź też nie pomagały (nawet bez wynagrodzenia) w prowadzeniu gospodarstwa rolnego lub rodzinnej działalności gospodarczej
- w ciągu ostatnich 4 tygodni aktywnie poszukiwały zatrudnienia, tzn. wykonywały związane z tym, niezbędne działania
- były gotowe do podjęcia zatrudnienia w danym tygodniu oraz w następnym (tzn. w ciągu dwóch tygodni od czasu badań)¹¹⁴.

Innego rodzaju wskaźnikiem używanym do opisu sytuacji na rynku pracy, jest **stopa bezrobocia**. Jest to procentowy udział bezrobotnych w liczbie aktywnych zawodowo. Dla uzyskania wyraźniejszego obrazu sytuacji, stosowane są obliczenia tzw. częściowych stóp bezrobocia - dla regionu, miasta, osobno dla grupy kobiet, osobno dla mężczyzn, itp. Istotną informacją jest ta, o podstawie do obliczeń stopy bezrobocia - najczęściej podaje się stopę obliczoną na podstawie rejestracji w urzędach pracy. Ale może być ona obliczana również na podstawie badań ankietowych i zwykle wówczas jest wyższa¹¹⁵. Pomiarów do obliczeń stopy bezrobocia dokonuje się pod koniec okresu miesiąca, kwartału, roku, itp. Wskaźnik ten najlepiej obrazuje stopień niewykorzystania zasobów pracy i jest on używany do porównań

¹¹¹ Zob. B. Nowakowska, *Terytorialne zróżnicowanie bezrobocia w Polsce: (wybrane problemy)*, Łódź 1993, s. 7.

¹¹² Zob. E. Żak-Rosiak, *Bezrobotni*, Warszawa 1996, s. 7.

¹¹³ Zob. B. Nowakowska, *Terytorialne zróżnicowanie...*, op. cit., s. 8.

¹¹⁴ Zob. Tamże.

¹¹⁵ Zob. R. Kotlorz, *Rynek pracy...*, op. cit., s. 21.

sytuacji pomiędzy rynkami pracy w kraju czy rynkami poszczególnych państw¹¹⁶. Opiniuje się, że pozytywne rezultaty towarzyszą sytuacji charakteryzowanej przez naturalną stopę bezrobocia o wartości od 3 do 5%¹¹⁷, na co wskazywano już przy opisie teorii bezrobocia. Stopa naturalna jest definiowana jako „*stosunek wielkości bezrobocia dobrowolnego (naturalnego) do zasobu pracy*”¹¹⁸. Z praktycznego punktu widzenia, bezrobocie o naturalnej stopie bezrobocia odpowiada wysokiemu zatrudnieniu i produktowi potencjalnemu danej gospodarki¹¹⁹. Wyższa stopa bezrobocia wymusza wyższe koszty przeciwdziałanie skutkom bezrobocia, niższa natomiast destabilizuje gospodarkę poprzez sprowadzenie zagrożenia inflacyjnego¹²⁰.

Zestawienie informacji pozyskanych o bezrobociu na podstawie rejestracji z informacjami dokonywanymi na podstawie badań BAEL, pokazuje populację o dwóch różnych wielkościach. Dowodzi to ogromnego znaczenia doboru kryteriów. Różnica pomiędzy pomiarami może wskazywać na różne aspekty, m.in. na wykorzystywanie statusu osób bezrobotnych przez część tej populacji¹²¹. W rezultacie trudno byłoby orzec, które źródło jest ważniejsze, który pomiar jest trafniejszy. Żadne z nich nie ujmuje całokształtu zjawiska bezrobocia i domaga się wręcz uzupełnień. Dlatego korzystanie z obu źródeł pozwala na konstrukcję pełniejszego obrazu sytuacji na rynku pracy i na jego obrzeżach¹²².

Próby opisu rynku pracy oraz bezrobocia obligują też do uwzględnienia ruchu sił roboczych, w sensie liczebności osób kończących aktywność pracowniczą oraz osób włączających się do niej, co ujmuje się jako wskaźniki napływu bezrobotnych oraz napływu i odpływu do/z bezrobocia:

- napływ bezrobotnych jest podawany jako „wyrażony w procentach stosunek liczby nowo zarejestrowanych bezrobotnych w danym okresie sprawozdawczym, do liczby ludności aktywnej zawodowo według stanu na koniec poprzedniego okresu sprawozdawczego”¹²³.
- wskaźnik napływu do bezrobocia, to stosunek nowo zarejestrowanych do liczby bezrobotnych

¹¹⁶ Zob. T. Grabowski, *Podstawy teorii...*, op. cit., s. 268.

¹¹⁷ Zob. B. Nowakowska, *Terytorialne zróżnicowanie...*, op. cit., s. 4.

¹¹⁸ B. Czarny, *Rynek pracy ...*, op. cit., s. 391.

¹¹⁹ Zob. R. C. Wilckock, W. Franke, *Unwanted Workers: Permanent layoffs...*, op. cit., s. 8.

¹²⁰ Zob. E. Jantoń-Drozdowska, *Niestabilność ekonomiczna*, w: E. Cyrson (red.), *Kompendium wiedzy...*, op. cit., s. 86.

¹²¹ Zob. E. Kwiatkowski, *Podstawy makroekonomii...*, op. cit., s. 535.

¹²² Zob. J. Unolt, *Ekonomiczne problemy rynku...*, op. cit., s. 43-44.

¹²³ Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Informacja o stanie i strukturze bezrobocia w grudniu 2003r., Warszawa 2004, www.praca.gov.pl, (dostęp: kwiecień 2004r.), s. 6.

- wskaźnik odpływu z bezrobocia, to stosunek liczby bezrobotnych wyrejestrowanych do liczby bezrobotnych aktualnie zarejestrowanych.

O dynamice rynku pracy informuje wreszcie „wskaźnik płynności rynku pracy”, który jest stosunkiem liczby bezrobotnych, którzy podjęli pracę w danym okresie sprawozdawczym, do liczby nowo zarejestrowanych¹²⁴.

Jak już nadmieniono, wszelkie pomiary i poszukiwania wskaźników bezrobocia, mają pozwalać na rozeznanie sytuacji, co z kolei ma umożliwiać dobór odpowiednich środków zaradczych. Zadanie to mają ułatwiać też klasyfikacje bezrobocia, które wskazują na charakter danej sytuacji w powiązaniu z przyczynami i specyfiką nasilenia problemu bezrobocia. Inaczej: *„Klasyfikacje bezrobocia są syntetycznymi opisami różnic występujących w obrębie jego przyczyn i przejawów, a ich rola polega na dostarczeniu podstaw dla dokonywania dalszych analiz zjawiska bezrobocia”*¹²⁵. Zważywszy na różnorodność przyczyn bezrobocia, jego przebiegu, specyfiki, struktury zbiorowości bezrobotnych i relacji z innymi czynnikami rynku, istnieje cały szereg podziałów i klasyfikacji. Warto je pokrótce opisać.

Zgodnie z wcześniej zestawionymi treściami, pierwsze klasyfikacje bezrobocia opierały się o zapatrywania na naturę bezrobocia, w sensie jego przymusowości bądź dobrowolności. Dyskusje toczyły się wokół aspektu woli osoby bezrobotnej, co do możliwości podjęcia zatrudnienia, jak również, co do kwestii uwarunkowań ewentualnego zatrudnienia, które dla bezrobotnych nie są w pełni motywujące. Dyskusje tego typu, nie ustają również obecnie. Tak więc aspekt woli osoby bezrobotnej i jej możliwości, są podstawą zasadniczego podziału bezrobocia na przymusowe i dobrowolne, przy czym:

-bezrobocie przymusowe oznacza sytuację, na którą bezrobotny nie ma wpływu. Zatrudnienie ocenia on jako opłacalne, chciałby je podjąć, aczkolwiek miejsc pracy nie wystarcza dla wszystkich gotowych do podjęcia zatrudnienia bądź też bezrobotny nie może pokonać konkurencji z uwagi na mniej atrakcyjne cechy lub brak cech bardziej pożądanych. Wśród cech uznawanych za najbardziej deprecjonujące przyszłego pracownika, wymienia się jego wiek („za młody”, „za stary”), płeć, rasę oraz staż pracy (np. jego brak). Jest to więc zarazem przejaw dyskryminacji. Mówi się o niej również w sytuacji, kiedy zasadą przyjmowania do pracy staje się protekcja, nepotyzm, itp.

¹²⁴ Zob. Tamże, s. 7.

¹²⁵ A. Nowak, E. Wysocka, *Problemy i zagrożenia we współczesnym świecie; Elementy patologii społecznej i kryminologii*, Katowice 2001, s. 218.

- **bezrobocie dobrowolne** oznacza sytuację, w której problemem jest brak zgody bezrobotnego na zatrudnienie, spowodowany tym, że rynkowa stawka płac jest niższa od jego indywidualnej oceny wartości czasu. Jest to niezależne od przyczyn niskiej płacy – od tego czy jest to płaca wyliczona obiektywnie sprawiedliwie, (tzn. wydajność pracownika jest niska) czy też z zaniżania płacy przez pracodawcę). Przyczyny bezrobocia naturalnego leżą raczej po stronie bezrobotnych i ich motywacji, czyli np. poszukiwania atrakcyjniejszej posady; pozyskanie zasiłku dla bezrobotnych, zyskanie czasu wolnego¹²⁶.

Podział bezrobocia na przymusowe i dobrowolne jest często przywoływany, ale wątpliwości nasuwają jego kryteria zasadzające się na subiektywnych przesłankach¹²⁷. Ponadto dobrowolność w odniesieniu do bezrobocia zawsze pozostaje kwestią sporną, gdyż rezygnacja z zatrudnienia z powodu np. miernego wynagrodzenia, nie jest do końca wolną decyzją. Niemniej przyznaje się, że na rynku pracy są bezrobotni mocno zdeterminowani do poszukiwań nowego zatrudnienia, nawet tego źle opłacanego, jak i bezrobotni, którzy nie godzą się na oferowane warunki bądź te zdają się być pogodzeni z sytuacją i pozostają bierni.

W kolejnych podziałach bezrobocia akcentuje się już kryteria zdecydowanie bardziej obiektywne, odnoszące się do rynku, jego struktury i cech sytuacji bezrobocia. Tradycyjna klasyfikacja wymienia bezrobocie strukturalne, frykcyjne i koniunkturalne, przy czym:

- **Bezrobocie strukturalne** zwykle jest bezrobociem długotrwałym. Problem stanowi w nim niedopasowanie struktury podaży pracy do struktury popytu towarowego i produkcji. Niedopasowanie dotyczy kwalifikacji i zawodów sił roboczych do oferowanych stanowisk, zatem można stwierdzić, że przyczyną jest niewłaściwa polityka w kwestii kształcenia pracowników, jak również zmiany gospodarcze. Ale szczegółowe rozumienie bezrobocia tego typu domaga się dalszego precyzowania, gdyż bezrobocie strukturalne można opisywać w węższym bądź w szerszym ujęciu:

- w węższym ujęciu, w jego genezie, wskazuje się na zmiany w strukturze popytu i podaży na pracę. Wywoływane są one z jednej strony decyzjami osób tworzących podaż pracy (podwyższaniem ich kwalifikacji, zmianami zawodu, zmianami miejsca zamieszkania), a z drugiej, przemianami dokonującymi się w gospodarce: postępem technologicznym, zmianami popytu na produkty, zmianami lokalizacji przedsiębiorstw, zmianami wynikającymi z dynamiki handlu zagranicznego itp. Niedopasowanie popytu do podaży pozostaje też zależne od szybkości i głębokości

¹²⁶ Zob. B. Czarny, Rynek pracy ..., op. cit., s. 390.

¹²⁷ Zob. J. Unolt, *Ekonomiczne problemy rynku...*, op. cit., s. 42.

procesów dostosowawczych do sytuacji oraz od mobilności siły roboczej¹²⁸. W dociekaniach na temat przyczyn bezrobocia strukturalnego zwraca się też uwagę na innowacje. Powodują one wzrost popytu na doskonalszy produkt, co oznacza, że część sił roboczych ulega wyparciu przez inne siły¹²⁹.

- w ujęciu szerszym bezrobocie strukturalne związane jest z równowagą rynku pracy i wówczas zalicza się do niego zarówno bezrobocie frykcyjne, jak i **bezrobocie instytucjonalne**. To ostatnie jest komentowane jako wynik szczególnych relacji, panujących w danym momencie na rynku pracy, między pracownikami, pracodawcami i bezrobotnymi. Dzieje się tak, kiedy pracownik odmawia przyjęcia zatrudnienia, np. z powodu warunków oferowanej pracy. Może być to dodatkowo motywowane umową grupy zawodowej pragnącej wywalczyć lepsze warunki. Bezrobocie instytucjonalne może też wynikać z niechęci przedsiębiorcy do zatrudniania bezrobotnych¹³⁰.

- **Bezrobocie frykcyjne**, tzn. płynne, związane z naturalną dynamiką rynku pracy w gospodarce rynkowej. Rynek jest strukturą poddawaną ustawicznym zmianom: jedno miejsce pracy są likwidowane, powstają inne; część wymaga zmian jakościowych (podwyższenia kwalifikacji). Ruch na rynku pracy wymusza też czas: jedni pracownicy kończą działalność zawodową, inni ją zaczynają. Są pracownicy, którzy tracą zainteresowanie dotychczasowym miejscem pracy i poszukują innego. Zatem, z jednej strony na rynku są stale pewne wolne siły, z drugiej, są wolne miejsca. Ich zapelnienie wymaga czasu, gdyż problemem jest dobra i szybka informacja. Bezrobocie frykcyjne jest stale obecne na rynku pracy, zaś jego rozmiary są zależne od sprawności usług pośrednictwa pracy oraz intensywności jej indywidualnych poszukiwań¹³¹. Ten typ bezrobocia towarzyszy gospodarce każdej dynamicznej zbiorowości. Jest ono czasem również nazywane bezrobociem naturalnym, gdyż jest krótkotrwałe, przejściowe i nie narusza równowagi na rynku pracy¹³².

- **Bezrobocie koniunkturalne** wiąże się z cyklem gospodarczym, w którym naturalne są fazy wzrostu i recesji gospodarczej. Przy zastoju produkcji zmniejsza się popyt na pracę, co prowadzi właśnie do bezrobocia koniunkturalnego, zwanego również cyklicznym. Jest ono

¹²⁸ Zob. E. Kwiatkowski, *Bezrobocie...*, op. cit., s. 49-50.

¹²⁹ Zob. Tamże, s. 57.

¹³⁰ Zob. M. Socha, U. Sztanderska, *Strukturalne podstawy bezrobocia...*, op. cit., s. 25.

¹³¹ Zob. E. Kwiatkowski, *Bezrobocie...*, op. cit., s. 47-48.

¹³² Zob. J. Unolt, *Ekonomiczne problemy rynku...*, op. cit., s. 42-43.

przedstawiane też jako bezrobocie związane z niedostatecznym popytem (również na towary). Przy poprawie gospodarki, bezrobocie to przestaje stanowić problem¹³³.

Niemniej coraz częściej obserwuje się inne scenariusze. Zauważono, że kiedy w okresie recesji ogranicza się zasoby produkcji, to koniec recesji nie jest tożsamy z likwidacją bezrobocia, gdyż producent nie ma możliwości zwiększenia produkcji¹³⁴. Ograniczone zdolności produkcyjne, z jednej strony zmuszają do poszukiwania innych rozwiązań, z drugiej motywują do redukcji kosztów i maksymalizacji zysków.¹³⁵ A zatem chodzi o procesy praco-oszczędne, które generują tzw.:

- **Bezrobocie technologiczne.** Towarzyszy ono postępowi technicznemu, mechanizacji i automatyzacji procesów wytwórczych, ograniczających zatrudnienie. Sytuacje te pojawiają się, gdy tempo wzrostu gospodarczego jest niskie, a inwestycje mają charakter modernizacyjny, prowadzący do wzrostu i unowocześnienia produkcji przy spadku zatrudnienia¹³⁶. Wyczekiwane ożywienie gospodarcze, oznacza wzrost produkcji, ale nie powoduje ono powtórnego przyrostu miejsc pracy, ponieważ racjonalizacja zatrudnienia pozostaje raczej stałą tendencją. Poważnym motywem jest w tym walka z konkurencją, która nakazuje coraz tańszą produkcję¹³⁷. Bezrobocie to może być zjawiskiem przejściowym bądź bardziej trwałym, w zależności od zdolności sił roboczych do zmiany kwalifikacji.

Powyższe sytuacje nie wyczerpują listy przyczyn ani klasyfikacji bezrobocia. Jest jeszcze szereg cech bezrobocia, uzasadniających wskazywanie na:

- **bezrobocie sezonowe**, związane ze zmianami produkcji uzależnionej od pór roku. Jest najbardziej widoczne w rolnictwie, budownictwie i w niektórych branżach przemysłu spożywczego (związanego z rolnictwem).

- **bezrobocie globalne; krajowe, regionalne; lokalne** – wskazujące na obszar dotknięty problemem bezrobocia

Wśród innych form wymienia się:

- **bezrobocie chroniczne**, kiedy zjawisko ma charakter trwały i obejmuje określone grupy ludności, np. kobiety czy młodzież po przekroczeniu pewnej granicy wieku.

¹³³ Zob. D. Kotlorz, *Rynek pracy...*, op. cit., s. 17.

¹³⁴ Zob. E. Kwiatkowski, *Bezrobocie...*, op. cit., s. 58-59.

¹³⁵ Zob. A. Holm, M. Folz, L. Perle, Soziale und Okologische Folgekosten des kapitalistischen Wachstumsprozesses, www.in-vent.info/stud.arb/docs/lars/folgekos.ps (dostęp: październik 2006).

¹³⁶ R. C. Wilkcock and W. Franke, *Unwanted Workers: Permanent layoffs and long term unemployment*, Toronto Ontario 1963, s. 33nn.

¹³⁷ Zob. G. Thoma, *Jugendarbeitslosigkeit bekämpfen...*, op. cit. .

- **bezrobocie całkowite (pełne)**, oznaczające beczynność na cały czas pracy (dnia, tygodnia, miesiąca); **bezrobocie częściowe**, oznaczające zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy, choć pracownik ma wolę i zdolność do pełnego zatrudnienia.

W oficjalnych statystykach populacji bezrobotnych, często dokonuje się podziałów z uwagi na czas pozostawania bezrobotnym, gdyż tego rodzaju klasyfikacja również jest istotna w opisie struktury bezrobocia. Dlatego wymienia się:

- **bezrobocie krótkookresowe** – umownie przyjmuje się, że tak określa się sytuację, w której czas pozostawania bez zatrudnienia nie przekracza 3 miesięcy

- **bezrobocie średniookresowe**, w którym czas poszukiwań zatrudnienia mieści się w granicach od 3 do 12 miesięcy

- **bezrobocie długookresowe** – trwające ponad 12 miesięcy¹³⁸. Bezrobotni długookresowi są najbardziej zagrożoną grupą, gdyż ich szanse na pozyskanie nowego zatrudnienia maleją w miarę pozostawania bez pracy.

Opis struktury bezrobocia obliguje też do podziału na:

- **bezrobocie ludzi młodych i bardzo młodych**, którym brak jeszcze doświadczeń zawodowych. Ich zatrudnienie oznacza dla przedsiębiorcy konieczność dłuższego okresu dostosowawczego albo nakładów na szkolenia

- **bezrobocie osób w podeszłym wieku**, którzy mają doświadczenia, ale zatrudniając ich, przedsiębiorca musi liczyć się z dłuższym okresem adaptacji. Dlatego czasem uznaje on podjęcie współpracy z tego typu kandydatem, za nieopłacalne¹³⁹.

Wreszcie podział bezrobocia z uwagi na rejestrację bądź jej brak, który uwidaczniają m.in. różnice w badaniach przeprowadzanych przez urzędy pracy oraz statystyki BAEL, czyli:

- **bezrobocie jawne** wyliczane na podstawie oficjalnych statystyk

- **bezrobocie ukryte**, czyli utajone – nie rejestrowane. Może być całkowite lub częściowe, odnoszone do samego faktu braku rejestracji lub do niedostatecznego wykorzystania kwalifikacji i możliwości pracowników. Najczęściej obserwowane w rolnictwie oraz w przemyśle¹⁴⁰. Powyższe określenia uzupełnia się czasem o pojęcie **bezrobocia fikcyjnego**, oznaczającego, że wśród zarejestrowanych bezrobotnych jest część, która w rzeczywistości nie jest

¹³⁸ Zob. J. Unolt, *Ekonomiczne problemy rynku...*, op. cit., s. 43.

¹³⁹ Zob. B. Czarny, *Rynek pracy ...*, op. cit., s. 388.

¹⁴⁰ Zob. E. Jantoń-Drozdowska, *Niestabilność ekonomiczna*, w: E. Cyrson (red.), *Kompendium wiedzy...*, op. cit., s. 84-85.

zainteresowana zatrudnieniem. Tego typu bezrobotni dokonują rejestracji z uwagi na zasiłek, ubezpieczenia czy inne względy¹⁴¹.

W innych klasyfikacjach wymienia się jeszcze:

- **bezrobocie typu keynesowskiego**, jako rezultat spadku globalnego popytu, kiedy ceny i płace nie przystosowują się dostatecznie szybko do tej sytuacji. Zwane również bezrobociem cyklicznym, gdyż stanowi problem, kiedy niektóre sektory (cała gospodarka), wchodzi w fazę recesji. (Opis ten dość wiernie odpowiada opisowi bezrobocia koniunkturalnego, zatem można stwierdzić, że jest to jego inna nazwa i nieco rozszerzona wykładnia przyczyn).
- **bezrobocie klasyczne** wynikłe z nieodpowiedniej polityki rządu lub działań związków zawodowych, narzucających przedsiębiorcom określony poziom płac. Wymuszenie wzrostu płac, w sytuacji spadku popytu na pracę i jej podaży, prowadzi do spadku zatrudnienia¹⁴².

Z dokonanych zestawień wynika, że przyjmowane podziały bezrobocia mają charakter porządkowy i często nakładają się na siebie. Każdy z nich zwraca uwagę na inny aspekt. Klasyfikacje celują m.in. w dokładne określenie populacji bezrobotnych oraz we wskazanie na najistotniejsze czynniki przyczyniające się do nadmiaru podaży sił roboczych. Zagadnienie przyczyn bezrobocia zobowiązuje do rozważenia całego szeregu uwarunkowań rynku pracy. Gdyby jednak ograniczyć się do tych najważniejszych z nich, powodujących współczesne bezrobocie, należałoby wskazać na:

- ciągły wzrost płacy realnej oraz presję związków zawodowych
- globalizację
- nowe technologie oraz stałą racjonalizację zatrudnienia
- strukturalne ograniczenia wzrostu gospodarczego (jako skutek nasycenia rynku, stagnacji gospodarczej oraz przybierających \na sile potrzeb ekologicznych)
- postępującą degradację wartości pracy¹⁴³

Zapewne ostatni z wymienionych czynników należy rozumieć jako odpowiedź na niemożność pozyskania satysfakcjonującego zatrudnienia. Wymienione czynniki niekoniecznie muszą określać w komplecie sytuację na konkretnym rynku pracy. Każde ujęcie jest specyficzne i oryginalne, każde ukazuje populację o różnych wielkościach. Dlatego rzetelne ukazywanie bezrobocia zobowiązuje do korzystania z różnych wskaźników. Ale nawet wówczas opis niekoniecznie jest pełny, gdyż same liczby bezrobotnych

¹⁴¹ Zob. B. Czarny, Rynek pracy..., op. cit., s. 388.

¹⁴² Zob. E. Jantoń-Drozdowska, Niestabilność..., op. cit., s. 84-85.

¹⁴³ Zob. O. Schreiner, *Arbeit für alle? Wege aus der Arbeitslosigkeit...*, op.cit. s. 323.

i wynikające stąd porównania, nie obrazują dostatecznie całokształtu problemu. Opis bezrobocia nie może wręcz bazować jedynie na analizach statystycznych czy badaniach ilościowych, gdyż rzetelna diagnoza powinna uwzględniać wiele innych danych, w tym również jakościowych¹⁴⁴. Próby ich określenia trwają praktycznie od chwili, kiedy stwierdzono, że zjawisko to może stanowić problem. Skonstruowano szereg różnych narzędzi i metod, które mają pomóc w poznaniu całokształtu bezrobocia w danym miejscu. Trwają poszukiwania nowych narzędzi badawczych, aczkolwiek cenione są narzędzia historyczne. Polska ma w tym zakresie swoje tradycje i bogaty dorobek badawczy.

Najciekawsze doświadczenia badawcze dotyczą okresu międzywojennego. Badania prowadziły m.in. Instytut Gospodarstwa Społecznego oraz Instytut Spraw Społecznych. Prowadzone badania miały zasadniczo charakter studialny bądź empiryczny - wybór był zależny od przedmiotu i celu badań oraz możliwości realizacji badań¹⁴⁵. Do pierwszego nurtu zaliczano wszelkie opracowania analityczno-statystyczne i monograficzne, studia teoretyczne, broszury publicystyczne itp. Badania empiryczne natomiast realizowano najczęściej w formie metody pamiętnikarskiej bądź ankietowej. Z perspektywy czasu szczególnie interesująca wydaje się metoda pamiętnikarska. Była zainicjowana przez Instytut Gospodarstwa Społecznego, który ogłosił konkurs na pamiętnik bezrobotnego. Nadsyłane pamiętniki publikowano bez żadnych poprawek i zmian, ale treści pamiętników poddano opracowaniom statystycznym. Innego rodzaju badania prowadzono z zastosowaniem specjalnych książeczek rachunkowych, które przekazano 120 rodzinom wraz z jednorazową ankietą. Materiały te były podstawą dla opracowania A.Minkowskiej pt. „Rodzina bezrobotna”, zaś ogólnopolskie badanie ankietowe w r.1933 poszerzyło zakres pozyskanych informacji - A. Zdanowski przedstawił je w pozycji pt. „Warunki mieszkaniowe robotników w okresie kryzysu i bezrobocia”. Instytut współpracował również z organizacjami zawodowymi, które pomogły w rozprowadzeniu kwestionariuszy do bezrobotnych i do osób pracujących. Przedmiotem badań były m.in. warunki mieszkaniowe oraz budżet rodzin. Badania dowiodły, że tak bezrobotni, jak i pracujący robotnicy, żyli w trudnych warunkach¹⁴⁶.

Badania Instytutu Spraw Społecznych były skierowane na problematykę społeczną, dotyczącą trzech kategorii ludności: robotników i ich rodzin, pracowników umysłowych

¹⁴⁴ Zob. D. Kotlorz, Bezrobocie jako kwestia ekonomiczna i społeczna, w: T. Borkowski, A. Marcinkowski, A. Oherow-Urbaniec (red.), *Polityka społeczna...*, op. cit., s. 173.

¹⁴⁵ Zob. K. Młonek, Tradycje badań bezrobocia w Polsce – zagadnienie metodologiczne, w: T. Borkowski, A. Marcinkowski (wyb.), *Socjologia bezrobocia*, op. cit., s. 63.

¹⁴⁶ Zob. Tamże, s. 66-67.

i młodzieży. Badano różne aspekty życia rodzin bezrobotnych, m.in. odżywianie dzieci. Materiały pozyskiwano z ankiet i kwestionariuszy, korzystano również z danych liczbowych Zakładów Ubezpieczeń Pracowników Umysłowych, GUS, Wydziału Administracji Samorządowej MSW i Państwowych Urzędów Pośrednictwa Pracy¹⁴⁷.

W warunkach PRL nie podejmowano tematu bezrobocia w badaniach, gdyż problem ten miał być zażegnany przez ustrój państwa. Jednak po wydarzeniach 1956 roku ujawniono, że w niektórych miastach wystąpiły „lokalne nadwyżki siły roboczej”. W roku 1957 reaktywowano Instytut Gospodarki Społecznej przy SGPiS i powołano Zakład Problemów Zatrudnienia, który miał przeprowadzić badania bezrobocia w kilku miastach. Dane liczbowe oraz informacje na temat uwarunkowań sytuacji na rynku pracy, zbierano w miejscowych wydziałach zatrudnienia i w innych instytucjach, a ponadto z bezrobotnymi wylosowanymi na podstawie kart rejestracyjnych wydziałów zatrudnienia, przeprowadzono wywiady. Badaniami objęto w sumie 30% zarejestrowanych w badanych ośrodkach, a w ich wyniku powstały opracowania (maszynopisy) opisujące badane miasta oraz ich rynki pracy. W latach 1957-60 w sześciu z badanych wcześniej miast, przeprowadzano badania statystyczne na podstawie kart ewidencyjnych wydziałów zatrudnienia, miesięcznych sprawozdań tych wydziałów itp. Celem badań było ustalenie zmian w strukturze zawodowej bezrobotnych w ciągu minionych lat i przyczyn tego stanu rzeczy. Wyniki badań nie zostały opublikowane¹⁴⁸.

Historyczne doświadczenia są cennym materiałem również dla obecnych badaczy. Wartością są nie tylko wyniki badań, ale same inicjatywy badawcze, które próbuje się znów wykorzystywać i wznawiać badania celujące w pozyskanie informacji o życiu bezrobotnych z ich pamiętników, wywiadów i z szeregu innych materiałów. Badania prowadzi szereg podmiotów, aczkolwiek trudno o opracowania zbiorcze. Wartość pozyskiwanego materiału nie jest więc do końca wykorzystywana, choć sytuacja domaga się poznawania bezrobocia w całym kontekście społecznym i gospodarczym. Z drugiej strony bezrobocie zaskakuje swoją nową specyfiką, co motywuje do poszukiwań kolejnych metod badawczych, pomiarów i klasyfikacji. Dlatego też, zgodnie ze złożonością tego zjawiska, należy rozpatrywać je możliwie wielostronnie i wielopłaszczyznowo. Tylko takie podejście rokuje na wychwycenie jego istotnych cech i pozwoli na konstrukcję prawdopodobnej prognozy oraz dobór słusznych form przeciwdziałania.

¹⁴⁷ Zob. Tamże, s. 65 nn.

¹⁴⁸ Zob. Tamże, s. 74-76.

3. Specyfika bezrobocia w Polsce

Jeszcze w latach 80. w Polsce wykazywano znaczny deficyt sił roboczych: według danych urzędów pośrednictwa pracy, w roku 1989 na 10 tys. osób dokonujących rejestracji, przypadały 254 tys. wolne miejsca pracy, zatem na jednego bezrobotnego czekało 25 miejsc pracy¹⁴⁹. Dlatego też nie realizowano pomiarów bezrobocia. Praktycznie do roku 1990, statystyki uwzględniały jedynie podział ludności na czynną i bierną zawodowo¹⁵⁰.

Nadmienić warto, że Polacy wyczekiwali zmian. Mieli na uwadze, przede wszystkim zmiany gospodarcze, ale dopuszczali do świadomości również zmiany na rynku pracy, a nawet i bezrobocie. Ich tolerancja dla tego zjawiska wiązała się z weryfikacją wcześniej prowadzonej, socjalistycznej propagandy dotyczącej kapitalizmu. W propagandzie tej bezrobocie było ukazywane jako nieodłączny element gospodarki kapitalistycznej, ta zaś miała być bezduszna, nieludzka, nastawiona jedynie na wyzysk człowieka. Jednak w opinii publicznej przekaz ten, podobnie jak wiele innych wiążących się z ideologią ustrojową, często był przekornie postrzegany i podsuwał zupełnie inne, wręcz przeciwstawne wizje. Kapitalizm jawił się w nich jako ustrój rozwojowy, przyjazny obywatelom. Owszem, generował też bezrobocie, ale zapewniał zabezpieczenia socjalne. Dlatego brak zatrudnienia był opiniowany jako wyolbrzymiany problem, a nawet zestawiono go z innym problemem, jaki charakteryzował polski rynek pracy do roku 1990: brakiem poszanowania pracy przez część sił roboczych. Przywrócenie właściwych postaw wobec pracy miało zapewnić właśnie bezrobocie. Jawiło się ono zatem jako zjawisko pożądane¹⁵¹.

Relacje na rynku pracy zaczęły ulegać znaczącym przemianom w latach 1990-91, kiedy zainicjowana została reforma przedsiębiorstw publicznych. Permanentny niedobór rąk do pracy, nagle przeobraził się w nadwyżkę sił i to ona zaczęła stanowić problem¹⁵². Wprawdzie nie od razu fakt ten przyjęto jako zapowiedź stałych przemian. Komentowano raczej, że chodzi o przejściowe trudności, gdyż tak ogromnych przeobrażeń nie sposób wprowadzić bez problemów.

¹⁴⁹ Zob. J. Unolt, *Ekonomiczne problemy rynku...*, op. cit., s. 81.

¹⁵⁰ Zob. I. E. Kotowska, *Zmiany zasobów siły roboczej a sytuacja na rynku pracy*, w: H. Żeglicka (red.), *Rynek pracy w Polsce, analiza ekonomiczna 1990-1992*, Raport Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 1993, s. 95.

¹⁵¹ Zob. A. Sadowski, *Kultura bezrobotnych*, w: M. Malikowski, D. Markowski, (red.), *Struktura społeczna, rynek pracy, bezrobocie*, Rzeszów 1996, s. 194-195.

¹⁵² Zob. B. Nowakowska, *Terytorialne zróżnicowanie...*, op. cit., s. 4.

Pomyłki i „niedoszacowanie” powagi ówczesnej sytuacji, należy wiązać z nałożeniem się kilku czynników generujących bezrobocie. Problemem było „zatrudnienie socjalne” będące spuścizną poprzedniego systemu i stanowiące istotną przeszkodę dla konkurencyjności przedsiębiorstw¹⁵³. Jego ujawnienie wykazało, że praktycznie w polskich przedsiębiorstwach zatrudnienie było dalece nieracjonalne i przewyższające potrzeby. Innego rodzaju trudności generowały straty na rynkach zbytu w dawnym bloku socjalistycznym. Logika nakazywała w tej sytuacji ograniczenie produkcji, co musiało skutkować ograniczeniem zatrudnienia. Nie bez znaczenia było też „zmniejszenie popytu na pracę spowodowane nieefektywnością wykorzystania zasobów pracy, która ujawniła się poprzez liberalizację gospodarki”¹⁵⁴. Szereg przedsiębiorstw musiał szukać rozwiązań w postaci zwolnień grupowych, zaś liczba ofert pracy zgłaszanych przez pracodawców była niewielka. W okresie późniejszym, na podstawie analiz uwarunkowań rynku pracy lat 1990-91 (porównań stopy bezrobocia ze stopą wolnych miejsc pracy), wysunięto twierdzenie, iż przyczyną wzrostu bezrobocia w tych latach był „szok ogólnej aktywności gospodarczej”¹⁵⁵. A zatem, w genezie bezrobocia lat 90. dopatrywać się można szeregu czynników:

- zły spuścizny w postaci struktury gospodarki poprzedniego okresu,
- nieefektywnej strategii przemian,
- złych nawyków bezrobotnych i pracodawców
- utraty rynków zbytu,
- recesji gospodarczej szeregu branż, głównie zaś przemysłu ciężkiego, surowcowego i budownictwa.

Ponadto problemem polskiego rynku pracy w latach 90. była tzw. szara strefa. Jej istnienie było oczywiste, aczkolwiek nie prowadzono precyzyjnych pomiarów populacji zaangażowanej w tę strefę. Dopiero w roku 1998 Główny Urząd Statystyczny podjął badania liczebności nieoficjalnie zatrudnionych i wówczas wynik wskazywał, że w ten sposób zarabkowało 9% zatrudnionych oficjalnie¹⁵⁶. Warto nadmienić, że oceny nieformalnego zatrudnienia w Polsce bywają całkowicie rozbieżne: z jednej strony powoduje ono straty

¹⁵³ Zob. A. Bolanowska, *Dynamika bezrobocia w regionie łódzkim w kontekście zmian gospodarczych i społecznych*, w: O Carre, E. Marynowicz -Hetka (red.), *Bezrobocie i praca socjalna...*, op. cit., s. 36.

¹⁵⁴ B. Nowakowska, *Terytorialne zróżnicowanie bezrobocia...*, op. cit., s. 13.

¹⁵⁵ Zob. Tamże, s. 14.

¹⁵⁶ Zob. K. Głębicka, *Rynek pracy w jednoczącej się Europie; wybrane zagadnienia do studiowania*, Warszawa 2005, s. 143.

i wprowadza nieuczciwą konkurencję, z drugiej pełni rolę „amortyzatora społecznego”¹⁵⁷. Rozwój dalszych wydarzeń dowodził, że wcześniejsze wyobrażenia nie przystawały do rzeczywistości, zaś przedłużające się masowe bezrobocie, nakazywało przyjęcie diametralnie odmiennych postaw wobec sytuacji. Początkową akceptację dla bezrobocia, stopniowo zastępowało rozżalenie, poczucie krzywdy i niechęć. Z drugiej strony trzeba było stanąć wobec sytuacji z pełną świadomością i przyznać, że dawne kształty rynku pracy odeszły w przeszłość. Jedną z decyzji wyrażającą to stanowisko, było postanowienie o systematycznych pomiarach wielkości bezrobocia¹⁵⁸.

Już pierwsze pomiary bezrobocia dowodziły, że chodzi o poważny problem: stopa bezrobocia w latach 92-93 wahała się pomiędzy 12,1 a 16,4%. Analizie poddana była też sytuacja w poszczególnych działach gospodarki. Stwierdzano, że szeregi bezrobotnych zasilali głównie bezrobotni uprzednio zaangażowani w gospodarce narodowej: w latach 1990-1993 zatrudnienie w tym dziale zmniejszyło się o 1,7mln, z czego 0,9 mln dotyczyło zatrudnienia w przemyśle, 0,5 mln – w rolnictwie, 0,34 mln – w budownictwie. Dynamicznie natomiast rosło zatrudnienie w innych działach, np. w handlu - w roku 1990 wynosiło ono 1,38mln, a w roku 1993 - 2 mln¹⁵⁹. W sumie dynamika wzrostu zatrudnienia nie była zbyt zadowalająca, aczkolwiek obserwowano, że w praktyce obraz bezrobocia nie był aż tak tragiczny, ponieważ wielu bezrobotnych nieźle radziło sobie z trudnościami i przy niewielkiej pomocy instytucjonalnej, dość szybko znajdowało nowe zatrudnienie¹⁶⁰.

Kilka kolejnych lat mogło sugerować, że wcześniejsze niepokoje były niepotrzebne, gdyż z końcem roku 1994 stopa wyniosła 16,0%, w 1995 - 14,9%, w 1996 - 13,2%, w 1997 - 10,3%, a w 1998 - 10,4%. Komentowano, że początkowe wysokie wartości stopy bezrobocia były wynikiem przejścia od gospodarki planowej do rynkowej, zatem wraz z dalszym „oswajaniem” nowego rynku pracy, bezrobocie będzie w dalszym ciągu malało¹⁶¹.

Pod koniec lat 90. sytuacja znów uległa pogorszeniu. Od roku 1999 bezrobocie zaczęło powtórnie przybierać na sile. Stopa bezrobocia urosła do 13,1%, w rok później wynosiła 15,1%, w roku 2001 - 17,5, a w latach 2002 - 2003 utrzymywała się na poziomie 18%¹⁶². Ponieważ jednak stopa bezrobocia jest tylko jednym ze wskaźników bezrobocia i nie

¹⁵⁷ H. Puel, Elementy służące porównaniu bezrobocia, w: O Carre, E. Marynowicz -Hetka (red.), *Bezrobocie i praca socjalna...*, op. cit., s. 248.

¹⁵⁸ Zob. Tamże, s. 242.

¹⁵⁹ Zob. T. Borkowski, A. Marcinkowski, *Bezrobocie w latach 1990-1994*, w: T. Borkowski, A. Marcinkowski, (red.), *Socjologia bezrobocia...*, op. cit., s. 155-156.

¹⁶⁰ Zob. H. Puel, Elementy służące porównaniu bezrobocia..., op. cit., s. 246.

¹⁶¹ Polska Statystyka Publiczna, Statystyka bezrobocia, *www. Stat. gov. pl* (dostęp: sierpień 2005r.).

¹⁶² Tamże.

pokazuje dynamiki, jaka zachodzi w populacji bezrobotnych, oblicza się również, zdefiniowane w 2 punkcie niniejszego rozdziału, wskaźniki napływu bezrobotnych oraz napływu i odpływu do/z bezrobocia, zaś określając napływ, zwraca się też uwagę na pierwsze rejestracje i ponowne. Zastosowanie tych wskaźników pozwala na dokonanie pełniejszego opisu rynku pracy, niż z podaniem samej stopy bezrobocia. I tak, w roku 2003, (kiedy realizowano badania własne do niniejszego opracowania), stopa bezrobocia wynosiła 18,0%, przy 3 175 674 zarejestrowanych bezrobotnych. Rynek pracy charakteryzował się jednakże dość dużą dynamiką, gdyż odpływ wyniósł w sumie 2 683 520 osób. Niemal tak samo wysoki był napływ: 2 642 236. Wskazuje to na duże zmiany w grupie bezrobotnych, aczkolwiek ich charakter nie był jeszcze zgodny z oczekiwaniami, gdyż zdecydowana większość rejestrujących się, czyniła to po raz kolejny (tzn. uprzednio wyrejestrowywała się z racji pozyskanego tymczasowego zatrudnienia). Dobrze ilustrują to statystyki z grudnia 2003 r. (tabela nr 1), kiedy to napływ określała liczba 260 018 bezrobotnych. Aż 81,9% tej grupy stanowili bezrobotni rejestrujący się po raz kolejny.

Tabela 1. Dynamika bezrobotnych w grudniu 2003r.

Ruch bezrobotnych	Rejestracje/wyrejestrowania	Liczba	%
Napływ bezrobotnych	Nowo zarejestrowani	260018	100,0
	W tym rejestrujący się po raz kolejny	212916	81,9
Odpływ bezrobotnych	Wyrejestrowani	181195	100,0
	W tym zatrudnienie podjęło	78768	43,5
	Nie potwierdzenie gotowości do pracy	68306	37,7
	Rozpoczęcie szkolenia lub stażu	15211	8,4

Źródło: Na podstawie danych Ministerstwa Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej, Departamentu Rynku Pracy, „Informacja o stanie i strukturze bezrobocia w grudniu 2003r.”

Przypatrując się danym określającym odpływ z bezrobocia, należy zwrócić uwagę na różne przyczyny dokonywanych wyrejestrowań: mogą być one spowodowane tymi najbardziej pożądanymi okolicznościami, tj. podjęciem zatrudnienia, podjęciem szkoleń bądź stażu, ale bywają też karne wyrejestrowania spowodowane stwierdzeniem tzw. brakiem niepotwierdzenia gotowości do pracy. Dane z grudnia 2003 roku wykazują, że sytuacja nie była zadowalająca: 43,5% wyrejestrowało się z racji pozyskania zatrudnienia, 37,7% zostało wyrejestrowanych z powodu nie potwierdzenia gotowości do pracy, a pozostali wyrejestrowani to np. osoby, które podjęły szkolenie lub staż¹⁶³. Zestawienie odpływu i napływu wskazywało zatem na przyrost liczby bezrobotnych. W porównaniu z latami

¹⁶³ Zob. Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej, *Informacja o stanie i strukturze...*, op. cit., s. 8-9.

wcześniejszymi rok 2003 nie był wyjątkowym pod względem wielkości bezrobocia czy struktury tego zjawiska (tabela 2).

Tabela 2. Struktura zbiorowości zarejestrowanych bezrobotnych w grudniu 2003 r.

Zbiorowość Kategorie		Liczba	%
Płeć	Kobiety	1 634 689	51,5
	Mężczyźni	1 540 985	48,5
Wiek	Od 18 do 24 lat	825355	26,0
	Od 25 do 34 lat	889853	28,0
	Od 35 do 44 lat	690375	21,7
	Od 45 do 54 lat	674325	21,2
	55 – 59 lat	82363	2,6
	60 i więcej lat	13299	0,4
Wykształcenie	Gimnazjalne i poniżej	1 028 312	32,4
	Zasadnicze zawodowe	1 127 421	35,5
	Średnie ogólnokształcące	206 073	6,5
	Policealne i średnie zawodowe	673 626	21,2
	Wyższe	140 242	4,4
Staż pracy	Bez stażu pracy	764191	24,1
	Do roku	469346	14,8
	Od roku do 5 lat	591274	18,6
	Od 5 do 10 lat	432247	13,6
	Od 10 do 20 lat	528618	16,6
	Od 20 do 30 lat	351934	11,1
	30 lat i więcej	38064	1,2
Bez pracy	Do miesiąca	210938	6,6%
	Od 1 do 3 miesięcy	409846	12,9%
	Od 3 do 6 miesięcy	394503	12,4%
	Od 6 do 12 miesięcy	493516	15,5%
	Od 12 do 24 miesięcy	596269	18,8%
	Powyżej 24 miesięcy	1070602	33,7%

Źródła: Na podstawie danych Ministerstwa Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej, Departamentu Rynku Pracy ujętych w „Informacji o stanie i strukturze bezrobocia w grudniu 2003r.”

Podział populacji bezrobotnych w uwagi na płeć, wskazywał na niewielką przewagę kobiet (w wysokości 1,5%). Pod względem wieku większość populacji (54%) stanowili młodzi bezrobotni - do lat 34. Częściej, niż co czwarty bezrobotny był w wieku do lat 24. To również właściwość utrzymująca się od lat i nakazująca szczególną troskę o młodych bezrobotnych. Statystyki wykazują, iż granicą starań o zatrudnienie jest wiek 54 lat - bezrobotni starsi rzadko poszukują pomocy w urzędach pracy. Koncentrację uwagi na młodych bezrobotnych uzasadniają również zestawienia danych wskazujących na staż pracy zarejestrowanych bezrobotnych: prawie co czwarta osoba nie miała dotąd żadnych doświadczeń zawodowych, zatem najczęściej dotyczy to absolwentów i innych startujących na rynek pracy.

Kolejna kategoria podziału populacji bezrobotnych – wykształcenie, wykazywała, że w roku 2003 częściej, niż co trzeci bezrobotny legitymował się wykształceniem zasadniczym zawodowym, zaś wraz z bezrobotnymi z wykształceniem „gimnazjalnym i poniżej”, grupa ta stanowiła niespełna 79%. Bezrobotni z wykształceniem wyższym stanowili w sumie 4,4%. Podział populacji grupy bezrobotnych z uwagi na czas pozostawania bez pracy wskazuje na duży odsetek długotrwale bezrobotnych. Pozostający bez pracy do roku, stanowili w roku 2003 tylko 6,5% grupy. Co trzecia osoba pozostawała bez pracy powyżej 24 lat, zatem są to bezrobotni bez żadnych doświadczeń na aktualnym rynku pracy. W zasadzie, tak można też scharakteryzować bezrobotnych pozostających bez pracy od 12 do 24 lat, którzy stanowili 18,8% populacji.

Powyższe dane w pewnym stopniu diagnozują opisywaną zbiorowość: wskazują na dominację osób młodych, o znikomych doświadczeniach na rynku pracy. Niemniej zauważa się też, że konstrukcja polskich statystyk nie pozwala na pełne poznanie specyfiki zbiorowości bezrobotnych i nie ma ona bezpośredniego przełożenia na potrzeby szkoleniowe. Z uwagi na ten aspekt, potrzebne byłyby konkretne dane dotyczące kwalifikacji, które niekoniecznie odpowiadają poziomowi wykształcenia¹⁶⁴.

Opis specyfiki bezrobocia w Polsce zobowiązuje też do uwzględnienia różnic regionalnych, wykazujących, że problem braku zatrudnienia nie wszędzie wygląda tak samo. Różnice bywają bardzo duże: polski rynek pracy jest dalece niejednorodny. W roku 2003 województwem o najwyższej stopie bezrobocia było województwo warmińsko-mazurskie (28,3%), zaś najniższa stopa bezrobocia została odnotowana w województwie mazowieckim (13,7%)¹⁶⁵. Również analiza bezrobocia z wcześniejszych lat wykazywała duże różnice pomiędzy regionami pod względem problemów z zatrudnieniem. Niższy poziom bezrobocia charakteryzował duże ośrodki miejskie, podczas gdy wyższe bezrobocie dotyczyło regionów rolniczych bądź regionów, gdzie zatrudnienie było wcześniej związane z jedną branżą przemysłową. Monofunkcyjna, budowana przez dziesiątki lat, struktura gospodarcza poszczególnych ośrodków, okazała się zgubna w skutkach, natomiast duże dysproporcje pomiędzy regionami bądź innego rodzaju skupiskami, zalicza się do cech charakterystycznych polskiego rynku pracy¹⁶⁶. Aczkolwiek istotne są też inne cechy, których rozkład powoduje podziały rynku pracy i potwierdza słuszność teorii segmentacji.

¹⁶⁴ Zob. M. Kabaj, *Strategie i programy przeciwdziałania bezrobociu*, Warszawa 1997, s. 92.

¹⁶⁵ Zob. Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej, *Informacja o stanie i strukturze...*, op. cit., s. 12.

¹⁶⁶ Zob. B. Nowakowska, *Terytorialne zróżnicowanie...*, op. cit., s. 67.

Zgodnie z jej przesłaniem, polski rynek pracy jest od początku przemian podzielony na obszary „dobrych” i „złych” miejsc pracy. W powszechnych przekonaniach, są one kojarzone przede wszystkim z sektorami: publicznym oraz prywatnym. Miejsce pracy w sektorze publicznym, jest postrzegane paradoksalnie, jako bardziej bezpieczne i stabilne, choć fakty pokazują, że to właśnie w nim miało miejsce najwięcej zwolnień i redukcji. Bezrobotni związani z sektorem publicznym stanowili na początku lat 90. niespełna 70% populacji zarejestrowanych bezrobotnych¹⁶⁷. Z drugiej strony stwierdza się, że pracownicy sektora prywatnego wykazują większą aktywność nastawioną na poszukiwanie lepszego miejsca pracy, podczas gdy pracownicy sektora publicznego wykazują większą bezradność, kiedy znajdują się w nowej sytuacji¹⁶⁸. Do strefy dobrych miejsc pracy, zalicza się również miejsca na rynkach dużych miast. Są one lepiej opłacane niż miejsca pracy na rynkach małych miast i wsi. Ponadto w dużych skupiskach, miejsc pracy było proporcjonalnie więcej. Podział na strefy dobrej i złej miejsc pracy, jest również zależny od branż oraz od płatności: upośledzonym segmentem był handel, który wprawdzie generował sporo miejsc pracy, ale słabo opłacanych, zaś rozdrobnienie odseparowało ten obszar od wpływów związków zawodowych. Najbardziej atrakcyjnym segmentem pod względem płac, był sektor paliwowo-energetyczny i metalurgiczny. Branżami o szczególnym charakterze były oświata i służba zdrowia: nie oferowały one dobrych płac, ale z powodu stabilności zatrudnienia, były zawsze opiniowane jako atrakcyjne. Innego rodzaju wyjątkiem było rolnictwo, które zostało nazwane „przechowalnią” sił, które nie znajdowały miejsca gdzie indziej. Bezrobotni z obszaru wsi, stanowili zdecydowaną mniejszość w całej populacji. Segmentacja rynku z uwagi na status zatrudnienia, wskazuje na związki bezrobocia ze statusem pracowników najemnych, którzy stanowili 93,5% populacji bezrobotnych. Zatem bezpieczniejsi byli pracujący na własny rachunek oraz pomagający członkowie rodziny. Podział z uwagi na płeć wykazywał dyskryminację kobiet, które uzyskiwały niższe płace i były częściej zwalniane. Również osoby młode, poniżej 25 roku życia, znajdowały się raczej w grupach „pokrzywdzonych” pracowników¹⁶⁹.

Dokonywany opis populacji bezrobotnych w Polsce, domaga się również spojrzenia na specyfikę postaw osób tworzących tę zbiorowość. Obserwuje się zachowania, które bynajmniej nie sprzyjają pozyskaniu zatrudnienia i są wymieniane jako jedna z przyczyn

¹⁶⁷ Zob. E. Kryńska, *Segmentacja rynku pracy...*, op .cit., s. 198-199.

¹⁶⁸ Zob. Tamże, s. 190.

¹⁶⁹ Zob. Tamże, s. 189nn.

utrzymującej się, wysokiej stopy bezrobocia. Wskazuje się na kilka zasadniczych przyczyn, które powodują, że bezrobotni odrzucają oferty zatrudnienia: jego uwarunkowania są rozbieżne z oczekiwaniami pod kątem czasu pracy, zbyt dalekiego dojazdu, rodzaju pracy, nieadekwatności do poziomu posiadanego wykształcenia, niskich zarobków, itp. Ale ofertę zatrudnienia odrzuca się też z racji oczekiwania na zatrudnienie w swoim zawodzie, z racji aktualnego zaangażowania w nieformalne zatrudnienie, czy wreszcie z powodu przyjętego już stylu życia bez stałej pracy zarobkowej. W sumie dość często podkreśla się, że problemem polskiego rynku pracy jest również bierne oczekiwanie, pasywność zamiast aktywnych działań w kierunku pozyskania zatrudnienia. Są szacunki sugerujące, że tylko 10% zbiorowości bezrobotnych podchodzi aktywnie do poszukiwań nowej pracy¹⁷⁰.

Podsumowując, polskie bezrobocie jest specyficznym: ma specyficzną historię, przebieg, rozkład cech. Od początku charakteryzowała go wyraźna selektywność, co do populacji bezrobotnych i zróżnicowania geograficznego. Wyraźny jest związek tego zjawiska z poprzednim okresem, recesją gospodarczą oraz z kryzysem. W sumie jest to raczej splot szeregu różnych okoliczności¹⁷¹. Wśród najistotniejszych z nich, należałoby wymienić złożoność charakteru bezrobocia w Polsce, w którym można dopatrzeć się rysu bezrobocia koniunkturalnego (wynikłego z obniżonego popytu na pracę), bezrobocia masowego i chronicznego wynikłego z procesów transformacyjnych; bezrobocia fluktuacyjnego (jako rezultatu zawodności mechanizmów dostosowawczych) oraz bezrobocia strukturalnego.

Każde z wymienionych typów bezrobocia wymaga odrębnej metodyki zwalczania problemu. Inne metody przeciwdziałania, wynikają też z geografii bezrobocia: w każdym regionie ma ono inny charakter¹⁷². Dlatego też potrzeba oryginalnych opracowań zwalczania tego zjawiska. Metody stosowane na zachodnich rynkach pracy, gdzie bezrobocie jest częściej powodowane innymi przyczynami niż brak popytu na pracę, niekoniecznie muszą się sprawdzać na polskim rynku pracy¹⁷³. Niewątpliwie warto się im przypatrywać i nawet próbować ich adaptacji, ale nie zwalnia to z powinności poszukiwania metod autorskich, adekwatnych do problemów na rynku pracy.

¹⁷⁰ Zob. A. Bolanowska, *Dynamika bezrobocia w regionie łódzkim w kontekście zmian gospodarczych...*, op. cit., s. 38.

¹⁷¹ Zob. T. Borkowski, A. Marcinkowski, *Bezrobocie w latach 1990-1994...*, op. cit., s. 156-157.

¹⁷² Zob. T. Borkowski, A. S. Marcinkowski, *Bezrobocie w perspektywie socjologicznej...*, op. cit., s. 20-21.

¹⁷³ Zob. T. Borkowski, A. Marcinkowski, *Bezrobocie w latach 1990-1994...*, op. cit., s. 157.

4. Społeczne i psychologiczne skutki bezrobocia

Przedstawione w poprzednim punkcie ekonomiczne ujęcie bezrobocia, należy do ujęć przedmiotowych. Koncentruje się ono na mechanizmach rynkowych i w ich kontekście poszukuje znaczenia bezrobocia i jego specyficznych cech. W obrębie nauk społecznych bezrobocie jest analizowane z punktu widzenia osób bądź społeczności dotkniętej tym problemem i dlatego powstałe definicje należą do ujęć podmiotowych. Implikują one uwagę dla konsekwencji tego zjawiska i tego wszystkiego, co wiąże się z jego wymiarem społecznym. Styczności z definicjami ekonomicznymi są oczywiste, gdyż przyjmuje się, że istota bezrobocia jest określana przez stosunek jednostki, grupy do zatrudnienia i rynku pracy i dlatego płaszczyzna ekonomiczna pozostaje ujęciem bazowym¹⁷⁴. Stąd w opracowaniach sporządzonych w obrębie nauk społecznych, wskazuje się na te same podziały bezrobocia i klasyfikacje, ale z uwagą na specyficzne cechy bezrobotnych w sytuacji takiego, bądź innego typu bezrobocia, ich reakcje, strategie przetrwania, czy też z uwagą na to, jak uwarunkowania te wpływają na rodziny bezrobotnych, społeczności lokalne, itp¹⁷⁵. Podstawową opisywaną relacją jest ta, wynikła ze związków: człowiek/społeczność – rynek pracy. Niemniej z relacji tej wynikają przeróżne „rzeczywistości”, których istnienie dowodzi, że bezrobocie stanowi tematykę wielopłaszczyznową. W ramach socjologii, różne badania ujawniają różne punkty widzenia i w rezultacie bezrobocie może być bywa zestawiane z:

- sytuacją populacji borykającej się z problemem braku zatrudnienia
- procesem społecznym
- zjawiskiem społecznym
- problemem społecznym
- jest również przedmiotem działania instytucji¹⁷⁶

Zgodnie z wcześniejszym stwierdzeniem, elementem łączącym przytoczone określenia jest fakt, że przynależą one do konsekwencji bezrobocia. Niemniej każde z nich zobowiązuje do spojrzenia na omawiane zagadnienie w ramach pewnego zakresu oddziaływania zjawiska bezrobocia i do odmiennej metodologii badawczej.

¹⁷⁴ Zob. H. Puel, Aneksy, w: O Carre, E. Marynowicz -Hetka (red.), *Bezrobocie i praca socjalna...*, op. cit., s. 290.

¹⁷⁵ Zob. T. Borkowski, A. S. Marcinkowski, *Bezrobocie w perspektywie socjologicznej...*, op. cit., s. 18.

¹⁷⁶ Zob. A. Marcinkowski, Uwagi o statusie badań socjologicznych nad bezrobociem, w: T. Borkowski, A. Marcinkowski, A. Oherow-Urbaniak (red.), *Polityka społeczna, rodzina...*, op. cit., s. 148.

W przypadku przyjęcia pierwszego określenia, zestawiającego bezrobocie z sytuacją populacji borykającej się z tym problemem, badania koncentrują się wokół struktury tej zbiorowości oraz cech, które mogą charakteryzować ją jako specyficzną. Są to np. wzory zachowań, postawy i wartości, itp. W szczególności, zasadne jest rozróżnienie dwóch poziomów badawczych:

- poziomu psychospołecznego – dotyczącego przeżywania sytuacji bezrobocia, przyjmowanych w tej sytuacji postaw, itp.
- poziomu socjologicznego – wskazującego na specyfikę populacji bezrobotnych, na jej relacje z innymi grupami społecznymi, na skutki bezrobocia dla rodzin, społeczności lokalnych i dla społeczeństwa¹⁷⁷.

Najważniejszym celem tak określonych badań, jest zwykle diagnoza stanu faktycznego omawianej grupy i jej oddziaływania na środowisko. Jednakże istotne jest również pytanie o dalszy przebieg wydarzeń oraz praktycznych wskazówek, które mogłyby skorygować niepożądane kierunki rozwoju sytuacji¹⁷⁸.

Bezrobocie rozpatrywane w myśl drugiego z wymienionych określeń, tzn. w kategoriach procesu społecznego, nasuwa na myśl obraz zjawiska jako ciągu wiążących się z sobą, przyczynowo uwarunkowanych zmian, przy czym jedne pociągają za sobą drugie¹⁷⁹. Istotny jest też wymóg względnej jednorodności serii zjawisk zaliczonych do procesu. Do procesów społecznych zalicza się m.in. zmiany, rozwój, instytucjonalizację, socjalizację. Przy odniesieniu tego pojęcia do bezrobocia pojawiają się pewne wątpliwości spowodowane wielowątkowością tego zjawiska. Nastręcza ona trudności w znalezieniu tego jednego, zdecydowanie jednorodnego ciągu zmian. Dlatego bezrobocie można zestawić z procesem społecznym warunkowo, gdy zasadniczym przedmiotem zainteresowań będzie np. przystosowanie się jednostek i instytucji do nowych warunków ich egzystencji¹⁸⁰. W pozostałych sytuacjach, pojmowanie tego zjawiska jako procesu, nasuwa pewne wątpliwości.

Mniej wątpliwe i bardziej dosadne wydaje się użycie określenia zjawiska społecznego, gdyż oznacza ono „*występowanie sytuacji, układów zdarzeń nowych, wcześniej niedoświadczanych przez społeczeństwo, naruszających nawykowe sposoby myślenia i działania*”¹⁸¹. Zatem przy posługiwaniu się tym pojęciem należy mieć na uwadze stopień oswojenia

¹⁷⁷ Zob. A. Marcinkowski, Uwagi o statusie badań socjologicznych..., op. cit., s. 148.

¹⁷⁸ Zob. S. Marczuk, Gospodarka i społeczeństwo w procesie przebudowy. Wybrane problemy metodologiczne, w: M. Malikowski, D. Markowski, (red.), *Struktura społeczna...*, op.cit., s. 9.

¹⁷⁹ Zob. P. Sztompka, *Socjologia*, Kraków 2005, s. 438.

¹⁸⁰ Zob. A. Marcinkowski, Uwagi o statusie badań socjologicznych..., op. cit., s. 150.

¹⁸¹ Zob. Tamże, s. 151.

społeczności z jego całokształtem oraz to, w jakim sensie powoduje ono przemiany w postrzeganiu rzeczywistości. Dlatego o ile bezrobocie w Polsce jest zjawiskiem, to zastosowanie takiego określenia w stosunku do bezrobocia np. w USA, nie będzie już zgodne z wymogami powyższej definicji.

Podobnie warunkowo też uprawnione jest zestawianie bezrobocia z problemem społecznym. Podstawowym wymogiem dla zastosowania tego pojęcia, są rozmiary bezrobocia: określenie „problem społeczny” jest zarezerwowane dla tych sytuacji, w których warunki życia różnych grup i ich niedostosowanie do dokonujących się przeobrażeń, oddziałują negatywnie na funkcjonowanie układu społecznego, zaś w konsekwencji tego, powstają napięcia i zaburzenia. Ponadto istotny jest społeczny odbiór danego zjawiska jako problemu dotyczącego bezpośrednio bądź pośrednio, całej społeczności. Bezrobocie jest więc problemem społecznym, jeżeli społeczność tak go postrzega¹⁸². Dlatego bezrobocie, charakteryzowane przez naturalną stopę bezrobocia, raczej nie może być zestawiane z tą kategorią pojęciową, gdyż wówczas zjawisko to nie ma większego wpływu na kształty życia społecznego. Bezrobocie rozumiane jako problem, jest swojego testem dla społeczeństwa, gdyż wykazuje, na ile funkcjonowanie społeczne jest sprawne i na ile społeczność bądź system społeczny, reagują na potrzeby osób dotkniętych tym problemem¹⁸³. Reakcja ta powinna wyrażać się m.in. w działaniach władz publicznych, które są zobowiązane do podejmowania starań o zminimalizowanie związanych z nim dolegliwości. To ujęcie pozostaje jednak bardziej domeną polityki społecznej i pracy socjalnej, podczas gdy w socjologii problem społeczny może być analizowany, jeżeli zostanie ujęty w ramach konkretnej koncepcji teoretycznej, czyli zostanie pojęciowo przekształcony w zagadnienie socjologiczne. Wymogi te spełnia np. analiza problemu społecznego w kategoriach socjologii dnia codziennego¹⁸⁴.

Pojęcie problemu społecznego koresponduje również z innym, często przywoływanym określeniem: kwestii społecznej. Do zastosowania tego pojęcia w przypadku bezrobocia w Polsce, upoważnia szereg cech tego zjawiska:

- dotyczy ono dużych zbiorowości ludzkich,
- następuje w nim kumulacja negatywnych cech,
- jest odbierane jako niesprawiedliwe i krzywdzące,

¹⁸² Zob. K. Czekaj, G. Gorlach, M. Lesniak, *Labirynty współczesnego społeczeństwa*, Katowice 1998, s. 63.

¹⁸³ Zob. A. Skidmore, M.G. Thackeray, *Wprowadzenie do pracy socjalnej*, Katowice 1998, s. 37.

¹⁸⁴ Zob. A. Marcinkowski, *Uwagi o statusie badań socjologicznych...*, op. cit., s. 149-150.

- stanowi źródło napięć i konfliktów społecznych,
- może być rozwiązane w pełni jedynie za pomocą środków i metod dostępnych państwu bądź innym podmiotom polityki społecznej¹⁸⁵.

Ostatnie z przytoczonych ujęć bezrobocia w socjologii, dotyczy analiz tego zjawiska jako przedmiotu działania instytucji. Obliguje ono do wielopłaszczyznowej analizy problemu, do uwagi dla działań inicjowanych przez wielorakich podmiotów. Nie dotyczy zatem jedynie tej szczególnej grupy społecznej, jaką stanowią bezrobotni i bynajmniej nie pozwala się zamknąć w ramach jej problemów czy trudności. Dotyczy również pracodawców, osób zatrudnionych, instytucji oświatowych, podmiotów politycznych i wielu innych. Całą tę rzeczywistość najpełniej opisuje, zrelacjonowane wcześniej, ujęcie ekonomiczne, wykazujące, iż bezrobocie wywiera wpływ na kształty zatrudnienia i dochody zatrudnionych, na produkcję oraz jej koszty, na funkcjonowanie sfery budżetowej itp. Dlatego socjologia analizuje bezrobocie np. przez aspekt instytucji rynku pracy, który jest rozumiany jako obszar różnych relacji i wolnych decyzji; jako obszar działań różnych podmiotów „współkreujących bezrobocie”. Możliwe jest też uwzględnienie w tym ujęciu szerzej pojętego otoczenia ekonomicznego, społecznego i kulturowego. Rezultatem tak określonych badań, są obrazy o rysie syntetycznym¹⁸⁶.

Każda z omówionych pokrótce opcji badawczych zobowiązuje do doboru specyficznej metodologii badań, aczkolwiek proces doboru metod badawczych jest otwarty, zaś w przypadku większości ujęć, nie jest określony nawet tzw. strategiczny materiał badawczy. W zasadzie można stwierdzić, że jedynie badania zbiorowości bezrobotnych, stanowią kierunek z dobrze opracowanym „kluczem badawczym”, gdyż opis zbiorowości przynależy do socjologicznych standardów. Pozostałe opcje wymagają poszukiwań i prób, gdyż nie ma wyjściowego zbioru danych, który pomógłby dokładnie określić to, co należy wyjaśnić¹⁸⁷.

Niniejsze opracowanie nawiązuje do każdego z przytoczonych ujęć. Podejmuje zagadnienia związane z aspektem instytucjonalnym bezrobocia i rozpatruje funkcjonowanie urzędów pracy oraz Klubów Pracy; Istotnym bodźcem ku podjęciu tej tematyki, jest fakt zestawienia bezrobocia z problemem społecznym, jak również z poszukiwaniami sprawnych rozwiązań tego problemu oraz z potrzebami osób bezrobotnych, których sytuacja powinna zostać uwzględniona w pracy socjalnej; Bezrobocie w Polsce jest też niewątpliwie

¹⁸⁵ Zob. A. Nowak, E. Wysocka, *Problemy i zagrożenia we współczesnym świecie...*, op. cit., s. 214-215.

¹⁸⁶ Zob. A. Marcinkowski, *Uwagi o statusie badań socjologicznych...*, op. cit., s. 149.

¹⁸⁷ Zob. Tamże, s. 152-154.

zjawiskiem, gdyż jego rozmiary i konsekwencje, pomimo upływu lat, wciąż są opiniowane jako zaskakujące; Podjęta problematyka dotyczy bezrobocia pojmowanego w kategoriach procesu, gdyż wskazuje na działania, które można ująć jako przystosowanie się jednostek i instytucji do nowych warunków ich egzystencji; wreszcie istotny jest wgląd w sytuację populacji borykającej się z problemem braku zatrudnienia, i to na obu wymienionych poziomach, tj. przeżywania sytuacji bezrobocia i przyjmowanych w tej sytuacji postaw oraz specyfiki populacji bezrobotnych, relacji tej zbiorowości z innymi grupami itd. Poszczególne ujęcia naturalnie się przeplatają i uzupełniają tak ściśle, że nie sposób dokonać opisu jednego z nich, bez czerpania z opisów pozostałych.

Zgodnie z powyższymi uwagami, zadanie, jakim jest opis sytuacji osób bezrobotnych, wymaga uwzględnienia aspektu indywidualnego oraz społecznego, zaś dokonane ustalenia są w znacznym stopniu zależne od relacji do pozostałych ujęć, tzn. od kształtów bezrobocia, jego rozmiarów, od tego, na ile stanowi ono problem społeczny, jak również od tego, na ile bezrobotni są wspomagani przez instytucjonalnie zorganizowaną pomoc. Wskazując na skutki bezrobocia w aspekcie indywidualnym, wypada dokonać kolejnych podziałów tematycznych, gdyż konsekwencje te uwidaczniają się na trzech płaszczyznach: materialnej, natury psychospołecznej oraz skutków zdrowotnych¹⁸⁸. Każda z nich może być obszarem rozległych i głębokich przemian, a ich zakres jest zależny od szeregu różnych czynników wynikłych z cech charakterologicznych bezrobotnego, jego kondycji psychofizycznej, umiejętności dostosowywania się do nowych sytuacji, reagowania na sytuacje trudne, jak również od jego obiektywnej sytuacji materialnej, relacji z innymi, czasu trwania sytuacji bezrobocia itd., a zatem w każdym przypadku siła oddziaływania poszczególnych czynników jest inna. Niemniej warto opisać całokształt możliwych zmian oraz bodźców, które zmiany te mogą wywoływać.

Pierwsza płaszczyzna – materialna – kieruje uwagę na brak dochodów i związane z tym, coraz większe rezygnacje osób bezrobotnych. Jest to aspekt, który budzi największe niepokoje osób tracących zatrudnienie i początkowo wydaje się im najważniejszy. Z czasem trwania bezrobocia, nie tyle maleje jego ważność, co do głosu dochodzą inne czynniki, dowodzące, że kwestie materialne są tylko jednymi z wielu, które determinują działania i dążenia człowieka. Niemniej byt materialny osób bezrobotnych, to zagadnienie, które obiektywnie pokazuje ciężkie położenie tej grupy społecznej. Zasiłki w Polsce pobiera

¹⁸⁸ Zob. D. Kotlorz, *Rynek pracy...*, op. cit., s. 23.

jedynie część zarejestrowanych bezrobotnych, ale i osoby pobierające zasiłki, nie mogą pozwolić sobie na prowadzenie życia na poprzednim poziomie. W państwach zachodnich zasiłki są dużo wyższe, jednak i tam ubożenie bezrobotnych jest faktem. Dlatego w gospodarstwach domowych bezrobotnych, stopniowo wyczerpują się oszczędności i zapasy, zużywają się sprzęty, zaś możliwości ich wymiany czy regeneracji, są coraz mniejsze¹⁸⁹. W odpowiedzi na powstałe trudności materialne, jedni bezrobotni intensyfikują działania skierowane na pozyskanie środków, drudzy zaś ograniczają wydatki. Pozyskiwanie środków może być różnie rozumiane: jako zaciąganie pożyczek, podejmowanie prac dorywczych, wyprzedaż wartościowych przedmiotów, itp. Ograniczanie wydatków dotyczy w pierwszej kolejności zakupów odzieży i obuwia, potem zaś wypoczynku i żywności¹⁹⁰. Jednakże nawet rodziny najbardziej zaradnych bezrobotnych rzadko osiągają dochody zestawiane z przeciętnymi, a niejednokrotnie żyją poniżej minimum socjalnego¹⁹¹. Nie dotyczy to jedynie tych bezrobotnych, których dochody nigdy nie stanowiły ważnej części w budżecie rodziny, gdyż ciężar utrzymania rodziny zawsze ponosił inny członek rodziny. W sumie trudno jest ustalić, jaki odsetek bezrobotnych stanowią osoby dotknięte prawdziwym ubóstwem, aczkolwiek można twierdzić, że relacje między bezrobociem a ubóstwem są faktem¹⁹².

Drugą płaszczyznę ujawniającą konsekwencje bezrobocia w aspekcie indywidualnym, stanowi natura psychospołeczna człowieka. Wykonywanie pracy, połączonej ze stałym sposobem zdobywania środków do życia, uchodzi za niezwykle cenną wartość. Dlatego też, jej utrata kojarzona jest z wielką krzywdą, niepokojem i niepewnością¹⁹³. Czasem dopiero brak pracy ujawnia, jak wiele istotnych potrzeb praca zaspokajała. Bezrobocie jest niewątpliwie stanem wielorakiej deprywacji potrzeb oraz związanej z nimi niemożności ich zaspokojenia i bezsilności¹⁹⁴. Sprowadza ono odczucie „dyskomfortu psychicznego, wynikającego ze spostrzeganych rozbieżności między tym, jak jest, a jak być powinno”¹⁹⁵.

Sytuacja bezrobocia w aspekcie indywidualnym, jest często zestawiana z sytuacją trudną, tj. kryzysową.. Istotą sytuacji trudnej jest niemożność pokonania problemu w oparciu

¹⁸⁹ Zob. I. Reszke, *Wobec bezrobocia...*, op. cit., s. 15.

¹⁹⁰ Zob. M. Szyłko-Skoczny, Skutki bezrobocia w sferze zaspokajania potrzeb materialnych, w: T. Borkowski, A. Marcinkowski (red.), *Socjologia...*, op. cit., s. 193.

¹⁹¹ Zob. Tamże, s. 119.

¹⁹² Zob. J. Grotowska-Leder, *Fenomen wielkomięskiej biedy*, Łódź 2002, s. 182.

¹⁹³ Zob. A. Chudzicka, Pomoc psychologiczna osobom pozostającym bez pracy, w: K. Popiołek (red.), *Psychologia pomocy*, Katowice 1996, s. 89.

¹⁹⁴ Zob. T. Tomaszewski, Bezrobocie jako utrata możliwości, w: Z. Ratajczak (red.), *Bezrobocie: psychologiczne i społeczne koszty...*, op. cit., s. 12 -13.

¹⁹⁵ Z. Ratajczak, *Bezrobocie: psychologiczne i społeczne koszty transformacji systemowej*, Katowice 1995, s. 8.

o stosowane dotąd, skuteczne mechanizmy działań. Zburzony zostaje cały, dotychczasowy porządek życia, zewnętrzny i wewnętrzny. Osoba bezrobotna musi uporać się z wieloma zmianami, od zmiany ról społecznych począwszy, poprzez zmianę statusu i prestiżu oraz kontaktów międzyludzkich, do zmian w postrzeganiu przyszłości i wielu innych. Biorąc pod uwagę sam aspekt pełnionych ról, obszar przemian jest ogromny. Najważniejszą z nich jest utrata roli twórcy uczestniczącego w wytwarzaniu dóbr. Wraz z nią, bezrobotny traci swój status społeczny związany z pełnionym dotąd zawodem i miejscem pracy. Pociąga to za sobą kolejne zmiany: nie wiedząc jak się prezentować, osoba bezrobotna stroni od dawnych kręgów koleżeńskich i towarzyskich, gdyż spotkania mogą jej się kojarzyć z koniecznością ujawniania swojej degradacji społecznej. Wycofywanie się z życia towarzyskiego jest w tej sytuacji dość typowe, a ograniczenie kontaktów do własnej rodziny powoduje kolejne zakłócenia. W konsekwencji, bezrobotnym trudno jest utrzymać poczucie własnego sprawstwa, wiary we własne siły oraz wysokiej samooceny¹⁹⁶.

W miarę upływu czasu przymusowego pozostawania bez pracy, bezradność i fatalizm narastają, słabnie zaś motywacja do podejmowania poszukiwań pracy i przyjmowania twórczych postaw. Poczucie własnej wartości systematycznie maleje. Obserwacje pozwalają na stwierdzenie, że dłuższy okres bezrobocia koreluje z patologiami dotyczącymi samego bezrobotnego oraz jego rodziny¹⁹⁷. Szczególnie podkreśla się trudną sytuację bezrobotnych mężczyzn – uprzednio żywicieli rodziny, m.in. z uwagi na patriarchalny wzór rodziny obowiązujący w Polsce. W sytuacji bezrobocia wzór ten powoduje totalne zagubienie samych bezrobotnych, jak i pozostałych członków rodziny, którzy nie potrafią uporać się z całokształtem zmian dotyczących każdej sfery życia. Oczywiście są konflikty, tarcia i załamania nerwowe¹⁹⁸. Konflikty może powodować sam bezrobotny, jak i jego bliscy, którzy bywają rozczarowani jego nieproduktywnością i nieporadnością. W takiej sytuacji bezrobotny z trudnością sprawuje swoje funkcje wychowawcze. Zakłócone też mogą być relacje pomiędzy małżonkami. U części kryzysy kończą się rozwodami¹⁹⁹. Nawet, jeżeli bezrobotny usiłuje ratować się zajęciami dorywczymi, nie może w pełni zaspokoić potrzeb samorealizacyjnych. Pełna odpowiedź na te potrzeby w sytuacji bezrobocia, jest wręcz

¹⁹⁶ Zob. A. Chudzicka, *Pomoc psychologiczna...*, op. cit., s. 89.

¹⁹⁷ Zob. H. Kamińska, A. Hefczyński, L. Telka, Sytuacja utraty pracy w doświadczaniu bezrobocia, w: O. Carre, E. Marynowicz-Hetka, (red.), *Bezrobocie i praca socjalna...*, op. cit., s. 53.

¹⁹⁸ Zob. A. Sadowski, *Kultura bezrobotnych...*, op. cit., s. 195 196.

¹⁹⁹ Zob. D. Kotlorz, *Rynek pracy...*, op. cit., s. 24.

niemożliwa²⁰⁰. Często wskazuje się na związki bezrobocia z alkoholizmem, choć faktem jest, że to niekoniecznie bezrobocie sprowadza alkoholizm, gdyż zależność ta może być odwrotna²⁰¹. Niepokoje o jutro i chroniczne napięcie mogą skutkować ucieczką w uzależnienia bądź przybrać postać innych patologii. Dlatego bezrobocie wiąże się również ze wzrostem liczby samobójstw oraz z przestępczością²⁰². Może być to przejawem buntu przeciwko społeczeństwu, rozpacz i beznadziei, czy wreszcie niemożności odnalezienia się w nowej, trudnej sytuacji²⁰³.

Z czasem trwania bezrobocia pogłębia się kryzys tożsamości zawodowej, a wraz z nim - kryzys tożsamości osoby. Problemem jest tożsamość społeczna osoby bezrobotnej: formalnie przynależy ona do zbiorowości bezrobotnych, (stanowiąca jedną z grup społecznych), ale nie chce się z nią utożsamiać. Woli postrzegać siebie w związku ze społecznością ludzi pracy, jednak z czasem trwania bezrobocia, odczucie wspólnoty z tą grupą jest coraz słabsze. Ponadto problemem jest jasne i jednoznaczne rozeznanie statusu „osoba bezrobotna” oraz przynależnych w tej sytuacji praw i obowiązków. Wyjaśnienie tych kwestii nie jest możliwe bez uporządkowania tego, co kojarzy się ze statusem bezrobotnego praktycznie, oraz tego, jak przedstawiane są prawa człowieka w odniesieniu do pracy. Są to niejako dwie, sprzeczne sfery:

- jedna głosi, że każdy ma prawo do pracy, i że jest ona podstawową powinnością człowieka.
- druga - że praca stanowi wartość, o którą trzeba walczyć

Dla osoby pracującej dylemat ten, może nie mieć większego znaczenia, jednak w chwili, kiedy wbrew swojej woli, człowiek zostaje pozbawiony zatrudnienia – staje się istotny. Wiaże się z nim również zagadnienie jakości pożądanej pracy, która będzie uwzględniała zamiłowania i umiejętności pracownika. Przyznaje się, że bezrobotny ma prawo wolnego wyboru pracy, co obowiązujące regulacje prawne określają jako zatrudnienie „odpowiednie”²⁰⁴. Tymczasem bezrobotni, którzy chcą wyczekiwać na zatrudnienie zgodne ze swoimi wyobrażeniami, są opiniowani jako roszczeniowi i nieprzystosowani do realiów rynku. Dyskusyjna jest też kwestia świadczeń należnych bezrobotnym: przyznaje się, że mają do nich prawo, ale często muszą ubiegać się o nie w upokarzających warunkach, które

²⁰⁰ Zob. J. Terelak, Z. Kobos, J. Piątkowska, Stres bezrobocia a potrzeba samorealizacji u mężczyzn w wieku 25-45 lat, w: Z. Ratajczak (red.), *Bezrobocie, strategie zaradcze...*, op. cit., s. 139.

²⁰¹ Zob. H. Klinemann, G. Gmel (red.), *Mapping the social consequences of alcohol consumption*, Dordrecht 2001, <http://alcalc.oxfordjournals.org> (dostęp: wrzesień 2005).

²⁰² Zob. Z. Dach, *Bezrobocie w okresie przemian...*, op. cit., s. 65.

²⁰³ Zob. A. Nowak, E. Wysocka, *Problemy i zagrożenia we współczesnym świecie...*, op.cit. 220.

²⁰⁴ Zob. Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, *Dz. U. Nr 99*, poz. 1001, Art. 71, oraz art. 38.

uzmysławiają im rolę jednostek podrzędnych²⁰⁵. Stając się klientem urzędu pracy, bezrobotny musi godzić się też z szacowaniem wartości jego osoby, w kategoriach rynkowych. Perspektywa rynku pracy nakazuje zupełnie inne spojrzenie na człowieka i inne oceny jego cech, niż te, którymi dotąd posługiwał się w konstrukcji samooceny. Niekoniecznie oznacza to spojrzenie pejoratywne, aczkolwiek w praktyce tak jest ono oceniane. Dla bezrobotnego oznacza to wysłuchiwanie szeregu niekorzystnych opinii, włącznie z wytykaniem wieku, płci, czy innych cech, rzekomo umniejszających jego wartość. Niejednokrotnie są to dla bezrobotnych informacje zaskakujące i niesłuszne. Nie potrafią zrozumieć, dlaczego osoby w wieku 40 lat są postrzegani jako „starzy”, dlaczego stopień naukowy bądź posiadanie wysokich kwalifikacji mogą być postrzegane przez pracodawcę jako mankamenty i dlaczego sam fakt, że utraciło się zatrudnienie, jest wiązany z pewnymi podejrzeniami, iż pracownik jednak w jakiś sposób zasłużył na to, co go spotkało. Wszystko to wywołuje bunt, zdziwienie, odczucie niesprawiedliwej oceny i często przyczynia się do konstrukcji niekorzystnej samooceny bezrobotnego. Może on zacząć postrzegać siebie w kategoriach niekompetencji, małowartościowości, zbędności, itp.²⁰⁶

Również sam kontakt z urzędami pracy, wielu bezrobotnych odbiera w kategoriach upokorzenia. Nie podobają się im wymogi, co do bezwzględnej dyspozycyjności i dyscypliny, gdyż nie zauważają bliskiego związku tych zachowań z pozyskaniem zatrudnienia i z rozwiązaniem wszystkich trudności. Widzą w tym raczej władzę urzędu, a nie własne dobro, zaś pracownicy urzędu rzadko prostują ten pogląd. Bezrobotni, którzy w kontaktach z pracownikami urzędu pracy upominają się o swoją godność, protestują, zostają opiniowani jako niewdzięczni i niegodni pomocy bądź w rzeczywistości niezupełnie jej potrzebujący. Natomiast dla bezrobotnych przyjęcie tego typu relacji za konieczne, jest równoznaczne z uznaniem ich za prawidłowe²⁰⁷. Dlatego zdecydowana większość wśród klientów urzędów pracy, negatywnie opiniuje jakość obsługi urzędów pracy, zaś niektórzy dają temu wyraz w kontaktach z pracownikami urzędu.

Wizerunek osób bezrobotnych jest budowany również w relacjach z przedstawicielami innych grup społecznych, aczkolwiek pozostają one w zależności od rozmiarów bezrobocia w terenie: o ile bezrobocie masowe skłania do postrzegania bezrobotnych w kategoriach ofiar

²⁰⁵ Zob. I. Reszke, *Wobec bezrobocia...*, op. cit., s. 15-17.

²⁰⁶ Zob. K. Popiołek, Psychologiczne koszty bycia osobą bezrobotną, w: Z. Ratajczak, *Bezrobocie: psychologiczne i społeczne koszty...*, op. cit., s. 58.

²⁰⁷ Zob. F. Znaniecki, Socjologia bezrobotnych, w: T. Borkowski, A. Marcinkowski (wyb.), *Socjologia bezrobocia...*, op. cit., s. 57-58.

systemu, to bezrobocie obejmujące mniejsze grupy, może skłaniać do pewnej niechęci wobec tej grupy społecznej. Jednak istotne jest też odniesienie samych bezrobotnych do pozostałych członków społeczności: w warunkach wzrostu bezrobocia, szczególnie w sytuacji zwolnień grupowych, możliwe jest postrzeganie osób pracujących, jako tych, którzy w jakiś sposób są winni złemu położeniu bezrobotnych. Posądza się ich o akceptację złej sytuacji bądź wprost, o udział w pozbawieniu zatrudnienia części załogi. To również nie sprzyja osiąganiu równowagi i współpracy wszystkich grup społecznych²⁰⁸. Podziały pogłębiają same oceny zjawiska bezrobocia: o ile bezrobotni opiniują je jako nieszczęście, klęskę oraz brak poszanowania dla praw człowieka, pracownicy instytucji pomocowych (biur pracy i innych instytucji) zauważają również pozytywy²⁰⁹.

Bezrobocie uderza zatem w podstawy funkcjonowania człowieka: niszczy jego status ekonomiczny oraz społeczny. Nieprzypadkowo w dyskusjach podnoszących kwestię ekskluzji społecznej, najczęściej wskazuje się właśnie na przymusowy brak zatrudnienia. Wykluczenie społeczne jest bodaj najpoważniejszą konsekwencją społeczną bezrobocia²¹⁰. W ten sposób przy masowym bezrobociu na marginesie życia społecznego znajdują się rzesze złożone z osób, które wcześniej poprawnie funkcjonowały. Pewna część tej grupy może już nie znaleźć drogi powrotnej do zdrowej społeczności. Należy wskazać również na problem ściśle związany ze zjawiskiem bezrobocia – na rozwój tzw. „szarej strefy” Dla bezrobotnych, którzy w dłuższym okresie czasu nie otrzymują skutecznej pomocy w pozyskaniu formalnego zatrudnienia, stanowi ona rozwiązanie konkretne i, co istotne, dostępne. Działania w tej strefie pozwalają na zdobycie podstawowych środków do życia oraz na odzyskanie poczucia panowania nad swoim losem - ogromne znaczenie ma możliwość zagospodarowywania swojego czasu. Do zalet „szarej strefy” należy też zaliczyć wolność od wszelkich formalności i tego, co tak uprzykrza życie bezrobotnego: kontroli i rozlicznych obowiązków dotyczących zbierania dokumentacji oraz wymogów, jakie stawiane są starającym się o formalne zatrudnienie. W przeciwieństwie do nich, angaż do działań na nieformalnym rynku pracy jest pozyskiwany w sposób prosty i nieskomplikowany. Dla części bezrobotnych kontakty z nieformalnym zatrudnieniem są wstępem do bliższych kontaktów z innymi nieformalnymi działaniami, z grupami przestępczymi włącznie, gdyż sytuacja osłabia hamulce moralne, które wobec nagłych, życiowych

²⁰⁸ Zob. A. Sadowski, *Kultura bezrobotnych ...*, op. cit., s. 196.

²⁰⁹ Zob. A. S. Marcinkowski, J. B. Sobczak, *Bezrobotni i instytucje - interpretacje...*, op. cit., s. 172.

²¹⁰ Zob. J. Grotowska-Leder, *Ekskluzja społeczna – aspekty teoretyczne i metodologiczne*, w: J. Grotowska-Leder, K. Faliszek (red.), *Ekskluzja i inkluzja społeczna...*, op.cit., s. 25.

potrzeb, stają się mniej ważne²¹¹. Ponadto dla części bezrobotnych oferta „szarej strefy” jest na tyle kusząca, że zaprzestają pokonywania uciążliwości wiążących się ze staraniami o oficjalne zatrudnienie. Niemniej nieformalne zatrudnienie nie jest idealnym rozwiązaniem, gdyż nie zaspokaja wszystkich potrzeb, a ponadto nie gwarantuje w żaden sposób bezpieczeństwa pracownikowi, nie daje niczego w kwestii ubezpieczeń, przyszłości i nie daje podstaw do ochrony praw, jakie przysługują osobom formalnie zatrudnionym. Również w perspektywie społecznej zatrudnieni nieformalnie są niejako zawieszeni pomiędzy grupą pracujących a trwale bezrobotnych, czyli nie są w pełni wykluczeni, ale i nie są bezpieczni²¹².

Powyższe treści dotyczyły natury psychospołecznej człowieka, niemniej kilkakrotnie zahaczały one również o trzecią płaszczyznę, na której ujawniają się konsekwencje bezrobocia, tzn. o sferę zdrowotną. Wymieniono szereg czynników mogących osłabiać kondycję osoby bezrobotnej: brak rekreacji, rozrywki i wypoczynku, stany napięcia, niepewność, konflikty, brak środków na ratowanie zdrowia itp. Do tego należy dodać, spowodowane koniecznymi oszczędnościami, zakupy mniej wartościowego pożywienia, co z kolei rzutuje wprost na kondycję fizyczną. Dlatego zdrowie somatyczne może być poważnie zagrożone, podczas gdy możliwości ratowania go, maleją wraz z kurczącym się budżetem. W rezultacie bezrobocie oznacza spore koszty zdrowotne. Warto też podkreślić, że są badania, które wykazują większą umieralność w zbiorowości bezrobotnych²¹³.

Generalnie sytuacja bezrobocia nie sprzyja dbałości o zdrowie, gdyż ta, wymaga pewnej afirmacji życia, zaś w sytuacjach kryzysowych jej zachowanie jest trudne. Zresztą, w rozeznaniu bezrobotnego, podstawowym problemem jest brak zatrudnienia i często problem ten przesłania wszystkie inne, aczkolwiek bynajmniej ich nie rozwiązuje. Dlatego nawet, kiedy pojawiają się konkretne dolegliwości, bezrobotny kwituje je jako wtórne i uznaje, że ustąpią one z chwilą pozyskania zatrudnienia. W szczególności dotyczy to problemów z zachowaniem zdrowia psychicznego, którego zachwianie jest komentowane przez bezrobotnych w kategoriach naturalnych reakcji i tak też postrzegany jest przez nich powrót do zdrowia. W rzeczywistości nie jest to oczywiste, gdyż przedłużające się trudności mogą stanowić podłoże do rozwoju chorób psychosomatycznych. Ponadto samo złe samopoczucie oraz obniżony nastrój mogą utrudniać autoprezentację przed potencjalnym pracodawcą. Tak więc, kondycja zdrowia psychicznego urasta do rangi ważnego narzędzia w

²¹¹ Zob. F. Znaniecki, *Socjologia bezrobotnych...*, op. cit., s. 59.

²¹² Zob. E. Ślęzak, *Nieformalne zatrudnienie czynnikiem społecznej inkluzji?*, w: J. Grotowska-Leder, K. Faliszek (red.), *Ekskluzja i inkluzja społeczna...* op. cit., s. 236-237.

²¹³ Zob. D. Kotlorz, *Rynek pracy...*, op. cit., s. 24.

staraniach o zatrudnienie, a tymczasem całokształt sytuacji utrudnia zachowanie równowagi. Jak już podkreślano, całkowita równowaga cechuje tylko niektórych bezrobotnych, podczas gdy dla zdecydowanej większości tej grupy społecznej bezrobocie jest sytuacją trudną i może powodować totalną dezintegrację.

Zagadnienie wpływu bezrobocia na zdrowie psychiczne bezrobotnych doczekało się opracowania kilku teorii psychologicznych. Każda z nich akcentuje nieco inne czynniki wpływające na kondycję osób bezrobotnych. I tak, według Marii Jahody, samopoczucie człowieka jest zależne od takich czynników jak: uporządkowana struktura czasu, kontakty społeczne z ludźmi, uczestnictwo w zbiorowym, sensownym i celowym działaniu oraz poczucie własnej tożsamości wynikłej ze statusu społecznego związanego z wykonywaną pracą oraz możliwość regularnej aktywności. Wszystko to wiąże się z zatrudnieniem, gdyż to praca wymusza uporządkowanie struktury czasowej, tworzy zbiorowości połączone wspólnymi zadaniami i nakazuje stałą aktywizację. Według autorki teorii, zatrudnieni nie muszą przywiązywać do tych doświadczeń wielkiej wagi, ale bezrobotni boleśnie odczuwają ich brak i stąd ich złe samopoczucie²¹⁴.

Peter Warr akcentuje aż dziewięć elementów środowiska wpływających na ludzi. Zalicza do nich możliwość kontroli, wykorzystania kwalifikacji, ustalone z zewnątrz cele, urozmaicenie, przejrzystość środowiska, dostępność pieniędzy, bezpieczeństwo fizyczne, możliwość utrzymania kontaktów międzyludzkich oraz ceniona pozycja społeczna. Niedobory mogą negatywnie wpływać na kondycję psychiczną człowieka, co dotyczy tak osób zatrudnionych, jak i bezrobotnych. Jednakże dla tych drugich, zakres niedoborów jest o wiele szerszy. Teorię Warra analizował m.in. Andres Edin, który stwierdził, że w sytuacji bezrobotnych istotne są: mniejsze możliwości podejmowania decyzji; mniej celów i motywacji, monotonia życia, obniżenie dochodu, ograniczenia kontaktów z ludźmi, obniżenie pozycji społecznej, niepewność przyszłości. Dlatego bezrobocie wywołuje stres i pogarsza samopoczucie osób w tej sytuacji²¹⁵. Krytycznie do koncepcji Jahody i Warra ustosunkował się Brendan Burchell, którego zdaniem najważniejszym czynnikiem w utrzymaniu zdrowia psychicznego jest przewidywalność przyszłości. Tymczasem w sytuacji osób bezrobotnych perspektywy są niepewne i niejasne, i to tłumaczy ich złą kondycję psychiczną. Jednakże większość autorów skłania się do uznania wieloaspektowego obrazu tej sytuacji i zauważa obecność szeregu różnych czynników wpływających na stan psychiczny

²¹⁴ Zob. I. Reszke, *Wobec bezrobocia*, op. cit., s. 23.

²¹⁵ Zob. Tamże, s. 24.

bezrobotnych. Sięga się również po teorie stresu. Tłumaczą one m.in., iż „*istotne jest, jakie znaczenie człowiek przypisuje danej sytuacji. Np. utrata pracy może wywołać stres, jeśli doświadczająca jej osoba ocenia ją jako zagrożenie*”²¹⁶. Postrzeganie sytuacji i własnych możliwości ma też znaczenie dla doboru reakcji przystosowawczych bądź obronnych, uruchamianych dla odzyskania utraconej równowagi. Podjęte działania mogą być skierowane na sytuację bądź na siebie, co tłumaczy różne reakcje osób, znajdujących się w analogicznej sytuacji i poddanych podobnym uwarunkowaniom²¹⁷. Z drugiej strony zauważa się, „*że bezrobocie może wywoływać negatywne następstwa (tzw. hipoteza prowokowania), jak też może ono obnażać wcześniej istniejące problemy człowieka (tzw. hipoteza odsłaniania)*”²¹⁸. Oznacza to, że osoby, które tracą zatrudnienie bądź absolwenci szkół, którzy nie uzyskują go, już wcześniej wykazują się innymi cechami niż pozostali uczestnicy rynku pracy: niżej oceniają swoje możliwości, kompetencje oraz wartość pracy²¹⁹.

Wpływ bezrobocia na psychikę osób bezrobotnych jest więc niewątpliwym faktem, ale nie dla każdego jest to tak samo trudna sytuacja. Są jednostki, których bezrobocie nie dotyka mocno z uwagi na ich ciągle dobry status materialny zapewniany przez np. współmałżonka czy też nieformalne zatrudnienie. Bywają bezrobotni, którzy niezbyt przejmują się utratą pracy i nie podejmują, nasuwającej się innym, refleksji dotyczących własnego położenia²²⁰. Wreszcie są osoby, które koncentrują się bardziej na pozytywach sytuacji bezrobocia. Do nich można zaliczyć negatywne podsumowania dotyczące poprzedniego miejsca pracy, a spowodowane jego obiektywnymi mankamentami, niską płacą, słabą satysfakcją z wykonywanych zadań czy niezbyt dobrymi relacjami z pozostałymi pracownikami i brakiem wsparcia z ich strony. Nowa sytuacja może też być przyjmowana jako czas wolny, brak uciążliwych zobowiązań itd. W sumie mówi się o różnych strategiach. Dwie skrajne strategie polegają na stosunku podmiotu działającego do zaistniałych zmian: jedni przyjmują postawy obronne wobec nich, drudzy zaś „atakują” je, tzn. podejmują

²¹⁶ Tamże, s. 25-26.

²¹⁷ Zob. Tamże, s. 26-28.

²¹⁸ A. Chudzicka, Radzenie sobie z brakiem pracy jako funkcja poczucia zagrożenia, w: Z. Ratajczak, *Bezrobocie jako wyzwanie*, Katowice 2004, s. 77.

²¹⁹ Zob. K. Skarżyńska, Kto czuje się zagrożony bezrobociem: charakterystyka społeczno-psychologiczna młodzieży przewidującej trudności na rynku pracy, w: Z. Ratajczak (red.), *Bezrobocie: psychologiczne i społeczne koszty...*, op. cit., s. 35.

²²⁰ Zob. H. Kamińska, A. Hefczyński, L. Telka, Sytuacja utraty pracy w doświadczaniu..., op. cit., s. 55.

wyzwanie, poszukują nowych rozwiązań. Przyjęcie określonej strategii ma być uwarunkowane działaniem czynników zewnętrznych i wewnętrznych²²¹.

Faktem jest również to, że oceny sytuacji i postawy wobec niej, są zależne od czasu trwania bezrobocia: w miarę jego przedłużania się i narastania związanych z nim uciążliwości, oceny tej sytuacji ulegają przemianom²²². W zasadzie każdej fazie bezrobocia, towarzyszą inne odczucia i nastroje. O ile utrata pracy niemal zawsze wywołuje wstrząs, w kolejnym etapie bezrobotny wchodzi w fazę optymizmu i oczekiwania na nowe zatrudnienie. Następna faza jest nacechowana pesymizmem i rezygnacją, zaś po niej następuje fatalizm i rezygnacja, przystosowanie się do stanu bezrobocia²²³. Badania Ericha Kirchlera (Uniwersytet w Linz) potwierdziły, że ów pierwszy etap trwa do miesiąca, drugi - od miesiąca do dwóch, natomiast trzeci zaczyna się pomiędzy 4 a 6 miesiącem bezrobocia, a co istotne, cykl ten jest niezależny od osobowości. Ponadto z kolejnymi fazami intensyfikują się niektóre potrzeby psychiczne: m.in. potrzeba władzy, satysfakcji i prestiżu, silniej też odczuwa się potrzeby wyższego rzędu: kształcenia się, aktywności, nowych doświadczeń i osiągnięć²²⁴.

Zagadnienie typowych dla bezrobotnych rezygnacji i zniechęceń, zostało ujęte m.in. w teoriach uczenia się Rottera i Seligmana, jak również w koncepcji orientacji defensywnej Dolińskiego. Według teorii Rottera, jednostka pozyskuje z własnych doświadczeń informacje o wpływie na otoczenie i świat, bądź o jego braku. Jeżeli więcej jest wydarzeń dowodzących, że wpływ jednostki jest słaby, utrwała ona przekonanie o zewnętrznej kontroli wzmocnień. Jeżeli jest odwrotnie – utrwalone zostaje przekonanie o wewnętrznej kontroli wzmocnień. W sytuacji bezrobocia osoby o wewnętrznej kontroli wzmocnień są bardziej skłonne do skutecznych i aktywnych działań. Podobnie kwestię tłumaczy teoria wyuczonej bezradności Seligmana: doświadczanie wydarzeń, w których nie widzi się związku z własną aktywnością, wywołuje tzw. zespół wyuczonej bezradności, który cechuje brak motywacji do działań, apatia, zniechęcenie, negatywne stany emocjonalne i poczucie zagrożenia. Każda sytuacja, w której jednostka próbuje bezskutecznych działań, traktowana jest jako trening bezradności, co nasila powyższe rezultaty. Tak traktowane są kolejne, nieudane próby zdobycia pracy:

²²¹ Zob. Z. Ratajczak, Utrata pracy jako doświadczenie traumatyzujące i wyzwanie rozwojowe, w: Z. Ratajczak, *Bezrobocie: psychologiczne i społeczne koszty...* op. cit., s. 21.

²²² Zob. T. Borkowski, A. Marcinkowski, *Bezrobocie w perspektywie socjologicznej...*, op. cit., s. 14.

²²³ Zob. M. Goszczyńska, Bezrobotny jako podmiot zagrożenia ekonomicznego; Analiza pamiętników bezrobotnych, w: Z. Ratajczak, *Bezrobocie: psychologiczne i społeczne koszty...*, op. cit., s. 28.

²²⁴ Zob. G. Koptas, *Następstwa utraty pracy w opiniach bezrobotnych: (wybrane problemy społeczne)*, Warszawa 1982, s. 9.

nieskuteczna rozmowa z pracodawcą, brak pozytywnej odpowiedzi na wysłane do pracodawcy dokumenty. Skoro wszystko kończy się podobnie, bezrobotny utwierdza się w przekonaniu, że wysiłki są niepotrzebne. Wniosek ten ma pozwolić mu na zdystansowanie się od odpowiedzialności za siebie, a przypisanie jej losowi, pracodawcom, osobom bliskim itp. Z czasem prowadzi to do fatalizmu i nawet, kiedy sytuacja zewnętrzna ulega zmianom, bezrobotny nie podejmuje koniecznych kroków, które mogą poprawić jego byt. Z kolei w koncepcji Dolińskiego podkreśla się obronny charakter zjawisk typu: niedostrzeganie swojego wpływu na zdarzenia; wiarę w niesprawiedliwość świata; pesymizm; samoutrudnianie działań²²⁵.

Osoba bezrobotna stosuje więc liczne reakcje obronne, które mają zatuszować przed nią prawdziwy obraz własnej bezsilności. Mechanizmy obronne bywają pomocne, ale kiedy czas sytuacji trudnej przeciąga się na dłuższy okres - pełnią destrukcyjną rolę²²⁶. Dlatego w strategiach pomocy bezrobotnym istotnym elementem jest pomoc w samopoznaniu swoich lęków, potrzeb, motywów działań bądź ich braku, a następnie wsparcie celujące w redukcję lęku, budowanie nowego planu działań oraz stałe motywowanie do aktywności²²⁷.

Również w ramach socjologii poszukuje się wyjaśnień, które pozwoliłyby zrozumieć reakcje osób bezrobotnych i to, dlaczego reakcje te nie są jednorodne. Zagadnienia związane z typologią bezrobocia i bezrobotnych, zajmują poczesne miejsce w socjologii i mają wyjaśniać, jak dokonują się podziały zbiorowości bezrobotnych, dokonywane z uwagi na typowe zachowania. W oparciu o propozycje amerykańskiego socjologa Roberta Mertona, grupa socjologów holenderskich opracowała koncepcję sześciu typów zachowania się bezrobotnych, które następnie odniesiono do kilku rodzajów kultury bezrobocia. Zgodnie z tą typologią, wśród bezrobotnych można wyróżnić „konformistów”, „rytualistów”, „bezrobotnych zrezygnowanych”, „bezrobotnych o orientacji przedsiębiorczej”, „bezrobotnych kalkulujących” oraz „bezrobotnych autonomicznych”. Każda z tych grup ma swoje specyficzne aspiracje, dążenia i specyficznie reaguje na trudną sytuację. I tak:

- konformiści – to osoby, dla których ważny jest uporządkowany i logiczny świat. Mają na uwadze zdobywanie wyższych poziomów konsumpcji. Jako bezrobotni dążą intensywnie do pozyskania pracy zarobkowej, zgodnie z oficjalnymi możliwościami. Dokonują rejestracji, odwiedzają urzędu i biura pracy, korzystają z możliwości podwyższenia kwalifikacji poprzez

²²⁵ Zob. A Chudzicka, *Pomoc psychologiczna...*, op. cit., s. 91-92.

²²⁶ Zob. G. Koptas, *Następstwa utraty pracy...*, op. cit., s. 9.

²²⁷ Zob. A Chudzicka, *Pomoc psychologiczna...*, op. cit., s. 95.

udział w kursach bądź szkoleniach. Raczej nie podejmują nielegalnej pracy, nie próbują też korzystać z zasiłków mając możliwość podjęcia zatrudnienia;

- rytualiści – to również bezrobotni, którzy starają się postępować zgodnie „z literą prawa”. Regularnie stawiają się w biurach pracy, ale czynią to bez nadziei na faktyczną poprawę własnego losu. Do tej grupy zalicza się długotrwale bezrobotnych, o niskich kwalifikacjach.

- bezrobotni zrezygnowani – to osoby, które utraciły nadzieję na znalezienie miejsca na rynku pracy i dlatego nie podejmują żadnych prób, by je pozyskać: nie korzystają z usług biur pracy, ale też nie próbują forsować nielegalnego rynku pracy. Pozostają bierne.

- bezrobotni o orientacji przedsiębiorczej – to zwykle młodzi mężczyźni, którzy dłużej pozostają bez pracy. Najczęściej legitymują się wykształceniem średnim bądź nawet wyższym. Pracę zawsze traktowali, jako źródło dochodu i stąd, w sytuacji braku innych możliwości, działają aktywnie w „szarej strefie” i podejmują zatrudnienie nieformalne.

- bezrobotni kalkulujący („kombinujący”) - to osoby w rzeczywistości zainteresowane przedłużeniem obecnej sytuacji (bezrobocia). Istotny jest dla nich wysoki poziom konsumpcji przy minimum wysiłku, toteż wiedzą gdzie mogą wystąpić o zasiłek bądź wyłudzić inną pomoc i bywa, że nieźle przy tym egzystują. Zachowania te mają być typowe dla bezrobotnych młodych, dobrze wykształconych, często do kobiet.

- bezrobotni autonomiczni – to osoby, które do zatrudnienia zawsze miały osobliwy stosunek: stała posada i wysoki poziom życia, nie stanowią dla nich wartości. Potrafią dostosować własne potrzeby do niskich dochodów. Mając do wyboru płatne zatrudnienie bądź zajęcia bezpłatne (aczkolwiek odpowiadające ich zainteresowaniom), wybierają to drugie. Większość w tej grupie stanowią osoby reprezentujące starsze kategorie wiekowe, z wykształceniem średnim bądź niższym, często są to kobiety.

Pierwsze dwa typy zachowań – konformiści i rytualiści – mają tworzyć kulturę konformistyczną; Bezrobotni przedsiębiorczy i kalkulujący, to reprezentanci kultury indywidualistycznej, natomiast bezrobotni zrezygnowani tworzą kulturę fatalistyczną, a autonomiczni – autonomiczną. Badania holenderskie dowodziły, że każda z opisanych kultur ujmowała różne wzory poszukiwań zatrudnienia. Wykazano też różnice pod względem postrzegania etosu pracy, odpowiedzialności, zależności, ryzyka i realizacji celów. W sumie badania te potwierdzały, że bezrobocie może przybierać różne postacie, w zależności od tego, kogo dotyczy²²⁸.

²²⁸ Zob. T. Borkowski, A. S. Marcinkowski, Bezrobocie w perspektywie socjologicznej..., op. cit., s. 23-25.

Zagadnienie specyficznych zachowań bezrobotnych jest również podejmowane w polskich badaniach. Jedno z nich dowodzi, że polscy bezrobotni najczęściej stosują strategię „zachowawczą”: dwie trzecie tej zbiorowości stanowią bezrobotni, którzy oczekują na ofertę zatrudnienia i to w państwowym przedsiębiorstwie, w zawodzie i na stanowisku, z którego zostali uprzednio zwolnieni. Znają tylko jeden wzór reakcji i nie czują się zdolni do nowych odkryć i poszukiwań. Bezrobocie pozostaje dla nich szokiem, którego nie potrafią komentować inaczej jak w kategoriach niesprawiedliwej krzywdy i dlatego chcą się z nim uporać i zapomnieć. Inną strategią jest oficjalne przyjęcie statusu osoby bezrobotnej, przy zaangażowaniu w działania w ramach „szarej strefy”. Tak postępować ma co dziesiąty bezrobotny. Rzadziej spotykane są strategie działań nastawionych na zainicjowanie działalności gospodarczej, bądź zmiany kwalifikacji. Jednak wbrew powielanym, krzywdzącym bezrobotnych opiniom, najrzadziej wybierane są strategie ściśle bierne, którym towarzyszy akceptacja bezrobotnego na jego status i otwarcie na płynące z niego korzyści (zasiłki). Nadmienić warto, że powyższe zachowania charakteryzują zarówno młodych jak starszych bezrobotnych, którzy mają za sobą doświadczenia z rynku pracy w PRL. W sumie mówi się, że polscy bezrobotni borykają się z pułapką socjalizacyjną. Wydostanie się z niej wymaga aktywności i zdecydowanych działań, tymczasem wszystko pozostaje podporządkowane brakowi perspektyw, nakazującemu trwanie w bezradności²²⁹.

Z drugiej strony większość bezrobotnych w okresie pobierania zasiłku „dorabia” i potrafi w tej działalności pokonać wiele różnych przeszkód i uruchomić spore pokłady energii, której tak im brak w oficjalnych zmaganiach z bezrobociem. Ponadto nie czynią sobie żadnych wyrzutów z tytułu łączenia zarobkowania z pobieraniem zasiłku. Również inni, obserwujący takie obyczaje, opiniują to jako przejaw adaptacji i zaradności. Jest to komentowane jako przeobrażanie się bezrobocia w swoisty subkontekst socjalizacyjny. W ten sposób bezrobocie jest „oswajane” i osadzone w życiu społecznym, zaś bezrobotni stanowią odrębną grupę społeczną, o swoistej dynamice i strukturze²³⁰.

Do dokonania kolejnych podziałów zbiorowości bezrobotnych upoważnia sam czas pozostawania w sytuacji bez zatrudnienia: okres bezrobocia cechuje się swoistą dynamiką. Inaczej reagują osoby pozostające bez zatrudnienia do kilku miesięcy, inaczej zaś osoby, które borykają się z bezrobociem dłużej. Przedmiotem szczególnych zainteresowań są

²²⁹ Zob. A. S. Marcinkowski, J. B. Sobczak, *Bezrobotni i instytucje - interpretacje, definicje i strategie działania*, w: T. Borkowski, A. Marcinkowski, *Socjologia bezrobocia...*, op. cit., s. 172-174.

²³⁰ Zob. Tamże, s. 175.

długotrwale bezrobotni. Dość zgodnie opiniuje się, że z czasem trwania bezrobocia u bezrobotnych dochodzi do zmian w optyce postrzegania świata, a konsekwencją jest również zmiana wzorów zachowań. Jest to rezultatem mechanizmów obronnych, celujących w przystosowanie się do sytuacji bezrobocia. Sytuacja ta, wymusza przyjęcie innych wzorów zachowań, usprawiedliwiających brak dostatecznych starań o zmianę statusu jednostki i podsuwa jej rozwiązania, które nie wiążą się z kolejnymi dowodami na jej słabości i „gorszą jakość”. Twierdzi się nawet, że bezrobotni tworzą swoją, specyficzną kulturę, która obejmuje *„ogół trwałych wytworów życia zbiorowego bezrobotnych stanowiących wewnętrznie powiązaną całość, obejmujących szczególnie zachowania przebiegające według wspólnych dla zbiorowości bezrobotnych wzorów, ukształtowanych i przyswajanych w toku interakcji”*²³¹.

Bezrobocie wywołuje więc, szereg zmian i przemian w aspekcie indywidualnym, co znajduje swój wyraz również w życiu rodzinnym i społecznym. Jednak zważywszy na ich zakres i charakter, trudno byłoby dokonać precyzyjnych pomiarów tych konsekwencji. Inaczej jest ze społeczną oceną bezrobocia - w tym aspekcie konsekwencje bezrobocia są bardziej wymierne: przynajmniej w kwestii wydatków można je w miarę dokładnie wyliczyć. Omówiono je w poprzednim punkcie rozdziału, wskazując na bezpośrednie i pośrednie koszty bezrobocia. Niemniej nie chodzi jedynie o koszty w sensie wydatków, ale szerzej pojętych szkód, które dotyczą społeczność borykającą się z bezrobociem.

Pierwszą formą owych szkód, tworzą różnego rodzaju patologie. Przyznaje się, że bezrobociu towarzyszy szereg czynników patogennych, czasem do tego stopnia, że bezrobocie zestawia się z różnymi patologiami. Jednak jest to niewątpliwie dużym uproszczeniem, ponieważ ich związki z bezrobociem niekoniecznie są bezpośrednie, a konsekwencje mogą być rozciągnięte w czasie. W sumie trudno byłoby rozstrzygać, na ile patologie te można przypisać do konsekwencji bezrobocia i czy zatrudnienie byłoby dostatecznym środkiem zapobiegawczym. Bardziej bezpieczne jest w tej sytuacji jest wskazanie na wzajemne zależności bezrobocia oraz patologii, jak również podkreślenie, że bezrobocie utrudnia walkę z patologiami. Dotyczy to patologii związanych z zaburzeniami zdrowia psychicznego bezrobotnych, leczenia związanego z nałogami, patologii życia rodzinnego, przestępczości, jak również dziedziczenia statusu bezrobotnego przez dzieci osób

²³¹ A. Sadowski, Kultura bezrobotnych, w: M. Malikowski, D. Markowski, *Struktura społeczna...*, op.cit. s. 190.

bezrobotnych²³². Każda z nich może być pojmowana w kategoriach czynnika sprzyjającego bezrobociu, powodującego bezrobocie bądź też może należeć też do jego konsekwencji. Np. związki z przestępczością mogą być wynikiem braku możliwości pozyskania zatrudnienia, aczkolwiek podejrzenia, co do ich istnienia, mogą być przyczyną niemożności pozyskania zatrudnienia. Niemniej problem ten rozpatrywany z drugiej strony (z perspektywy resocjalizacji), dobitnie wykazuje, że brak pracy utrudnia zerwanie z przestępczością i uniemożliwia praktycznie proces inkluzji. To samo dotyczy osób borykających się z nałogami – brak pracy znacznie utrudnia im odzyskanie kontroli nad swoim losem²³³. Bezrobocie sprzyja też nawiązywaniu kontaktów ze światem przestępczym, m.in. poprzez wspomniany już rozrost „szarej strefy”, gdzie możliwy jest rozwój interesów sprzecznych z prawem. Ponadto masowe bezrobocie może prowadzić do kumulacji problemów w niektórych regionach czy dzielnicach miast, tzn. skutkować powstawaniem stref ubóstwa²³⁴. Z ich istnieniem wiąże się wiele innych problemów. *„Dużą część agresji, brutalizacji życia i patologii społecznych w Polsce, można przypisać właśnie frustracji i pauperyzacji środowisk robotniczych oraz wywodzących się z nich bezrobotnych”* - twierdzi T. Oleksyn²³⁵. Koszty związanych z tym działań obciążają całe społeczeństwo, jak i koszty związane z degradacją społeczną i moralną bezrobotnych, ich stanem zdrowia i ubóstwem²³⁶.

Kolejna zmiana generowana przez bezrobocie, jest wprowadzanie kryteriów, które w sposób sztuczny ograniczają zbiorowość zatrudnionych, aby „uwalniać miejsca pracy”. Dlatego obniża się wiek emerytalny, bądź uruchamia „emerytury pomostowe”. Rezultaty rynkowe takich praktyk są dyskusyjne, podobnie jak i rezultaty społeczne, gdyż rozwiązania tego typu początkowo mogą być przyjmowane przez „wczesnych emerytów” z zadowoleniem, ale w sumie tracą oni finansowo i mentalnie²³⁷. Traci również państwo, które zwiększa wydatki. Trudno przełożyć powstałe z tego tytułu straty na konkretne liczby, ponieważ potencjał zawsze pozostaje w jakiejś mierze jedynie wartością hipotetyczną. Niemniej straty te są pewne. Podobnie jest w przypadku kosztów, jakie społeczeństwo ponosi

²³² Zob. M. Bednarski, Skuteczność aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu w kreowaniu efektywnego popytu na zasoby pracy w Polsce, w: J. Meller, E. Dolny (red.), *Popyt na pracę w Polsce, Teoria i praktyka*, Toruń 1997, s. 35.

²³³ Zob. I. Reszke, *Wobec bezrobocia...*, op. cit., s. 13.

²³⁴ Zob. Tamże, s. 13.

²³⁵ T. Oleksyn, Wpływ zarządzania potencjałem pracy w sektorze przedsiębiorstw na rynek pracy, w: *Popyt na pracę...*, op. cit., s. 111.

²³⁶ Zob. D. Kotlorz, *Rynek pracy...*, op. cit., s. 27.

²³⁷ Zob. A. Holm, M. Folz, L. Perle, *Soziale und Okologische...*, op. cit..

z tytułu emigracji spowodowanej brakiem perspektyw w kraju. Traci się w ten sposób kadry, których kształcenie wcześniej finansowano z publicznych środków²³⁸.

Duże straty powoduje bezrobocie ludzi młodych, którzy po ukończeniu szkół nie mogą włączyć się do rynku pracy. W ich przypadku zmarnotrawione zostaje przygotowanie zawodowe, jak również wiara w możliwość planowania przyszłości oraz w sens kształcenia się. Dla młodego człowieka praca powinna być sposobem na sukces życiowy, jak również drogą do znalezienia własnego miejsca w strukturze społecznej. Szczególny wymiar ma praca w aktualnej sytuacji, tak mocno determinowanej przez konsumpcjonizm. Brak własnych źródeł dochodów oznacza niezadowalający poziom życia, konieczność ograniczeń i poczucie zależności od innych. Jeżeli sytuacja ta trwa dłużej, wzór życia bez pracy i brak samodzielności, mogą zostać utrwalone. Wielu młodych ludzi znajduje jedyne rozwiązanie w migracji²³⁹. Również rodzice tych bezrobotnych są w trudnej sytuacji, gdyż najczęściej to oni ponoszą koszt bezrobocia swojego dziecka. Problem bezrobocia młodych ludzi dotyczy nie tylko Polski, ale i wielu innych państw. W poszukiwaniu przyczyn tego stanu rzeczy, wskazuje się m.in. na słabe akcentowanie praktycznych aspektów pracy w toku edukacji. Tematyka rynku pracy jest w niej uwzględniana niedostatecznie. Innym mankamentem jest nieprzystająca do potrzeb jakość doradztwa zawodowego, które koncentruje się na informacji, natomiast po macoszemu traktuje typowe poradnictwo. Problem ten domaga się pilnych rozwiązań również ze względu na wspomniane tendencje do racjonalizacji zatrudnienia, a zatem do ostrej walki o miejsce pracy²⁴⁰.

Temat konsekwencji bezrobocia obliguje wreszcie do wskazania na specyfikę kierowania społecznością dotkniętą problemem braku zatrudnienia. Pozornie rzesza bezrobotnych jest siłą zdolną do wywierania nacisku na rządzących. W rzeczywistości bezrobotni stanowią raczej bierne siły. Nie angażują się zbytnio w działania polityczne, niechętnie też tworzą własne organizacje czy grupy, gdyż status bezrobotnego nie budzi w nikim poczucia dumy ani chęci do identyfikowania się z tą sytuacją. Raczej też rezygnują, niż wzniecają bunt²⁴¹. Wytworzenie więzi społecznej w grupie stworzonej wbrew woli jej członków, jest zadaniem trudnym i wątpliwie pożytecznym: gdyby więź ta zaistniała, mogłaby raczej służyć spotęgowaniu roszczeń bądź akceptacji obecnej sytuacji. Dlatego nawet ci bezrobotni, którzy

²³⁸ Zob. Z. Dach, *Bezrobocie w okresie przemian...*, op. cit., s. 64.

²³⁹ Zob. J. Grotowska –Leder, *Bezrobocie polskiej młodzieży w perspektywie Unii Europejskiej*, w: K. Piątek, A. Karwacki (red.), *Aktywna polityka społeczna z perspektywy Europy socjalnej*, Toruń 2007, s. 120 – 121.

²⁴⁰ Zob. G. Thoma, *Jugendarbeitslosigkeit bekämpfen...*, op. cit., .

²⁴¹ Zob. I. Reszke, *Wobec bezrobocia...*, op. cit., s. 14.

chcą pojmować swoją sytuację w kategoriach misji na rzecz rzeszy bezrobotnych, szybko przekonują się, że inni niezbyt ich cenią jako liderów²⁴². Natomiast prawdą jest podatność tej grupy społecznej na populistyczne hasła polityków, co może zdestabilizować okresowo system polityczny²⁴³. Dlatego społeczeństwu z dużym odsetkiem bezrobotnych trudniej jest podejmować decyzje i przeprowadzać potrzebne przemiany.

Reasumując, konsekwencje bezrobocia obejmują różne płaszczyzny. Każda z nich wskazuje na odrębny zakres problemów i potrzeb generowanych przez to zjawisko. Zestawiając je skrótowo, należałoby wskazać na konsekwencje osadzone na płaszczyznach:

- ekonomicznej, czyli wskazującej na wzrost wydatków budżetowych, kwestię niewykorzystanych czynników produkcji itp.
- socjologicznej, nakazującej uwagę dla zmian struktur społecznych, wraz z patologiami towarzyszącymi zjawisku bezrobocia
- psychologicznej, wskazującej na konsekwencje natury psychologicznej, osadzone na procesach dezintegracji osobowości
- politycznej, związanej z decyzjami i z reakcjami natury politycznej, z nastrojami społecznymi, popularnością rządów oraz preferencjami wyborczymi.

O ile więc, społeczne funkcjonowanie „*obejmuje działania konieczne do osiągnięcia zadowalających stosunków w różnorodnych sytuacjach społecznych*”²⁴⁴, to bezrobocie mocno determinuje jego kształty. Dokonany opis konsekwencji bezrobocia, wskazuje inaczej na społeczną przestrzeń bezrobocia. Wykazuje, że tzw. „świat bezrobocia” bynajmniej nie ogranicza się do zbiorowości osób bezrobotnych, ale złożony jest z instytucji obsługujących bezrobotnych, samych bezrobotnych, ich rodzin, innych grup społecznych, pracodawców itp.²⁴⁵. Jego zasięg dostatecznie tłumaczy, jak istotna jest walka o ograniczanie tego zjawiska. O ile analitycy rynku przestrzegają przed ingerencjami w sferę zatrudnienia, co najczęściej argumentują zagrożeniem inflacji, to sumaryczne koszty bezrobocia zdecydowanie przewyższają wszelkie ewentualne korzyści, z inflacją włącznie, a zatem przemawiają na rzecz zdecydowanej walki o ograniczanie jego rozmiarów²⁴⁶.

Niemniej koncepcje ekonomiczne są uwzględniane i usiłuje się znaleźć również społeczne argumenty za wykorzystaniem czasu bezrobocia. Pojawiają się rozwiązania

²⁴² Zob. F. Znaniecki, Socjologia bezrobotnych, op. cit., s. 59.

²⁴³ Zob. Borkowski, A. S. Marcinkowski, Bezrobocie w perspektywie socjologicznej..., op. cit., s. 28.

²⁴⁴ R.A. Skidmore, M.G. Thackeray, *Wprowadzenie do pracy*..., op. cit., s. 36.

²⁴⁵ Zob. T. Borkowski, A. S. Marcinkowski, Bezrobocie w perspektywie socjologicznej..., op. cit., s. 18-19.

²⁴⁶ Zob. B. Czarny, Rynek pracy ..., op. cit., s. 395.

bardziej i mniej przystające do rzeczywistości. M.in. w Niemczech, w ramach dyskusji politycznych (pomiędzy SPD a CDU/CSU), postulowano o wykorzystanie czasu bezrobocia na podwyższanie kwalifikacji bądź na wychowywanie dzieci. Odnośnie uposażenia finansowego bezrobotnych, pojawiały się też utopijne koncepcje zrównania zasiłków z wysokością pensji. Ale praktycy zachowują świadomość, że czym innym są dywagacje polityczne, a czym innym konkretne rozwiązania²⁴⁷. Z drugiej strony, są państwa, które wdrażają w życie podobne koncepcje. Przoduje w nich Szwecja, gdzie bezrobotni są obligowani do podwyższania kwalifikacji tak długo, jak długo trwa u nich okres bezrobocia²⁴⁸.

Powyższe zagadnienia uzasadniają znaczenie wielostronnych opisów i badań bezrobocia, zaś szczególnie ujęcia socjologicznego. Ekonomiczne ujęcia są ważne, ale zdecydowanie niewystarczające. Stanowią one jedynie bazę dla dalszych poszukiwań. Dla socjologii interesujące są obserwacje bezrobocia jako zjawiska o zasięgu mikro-, mezo- oraz makrospołecznym, co oznacza badania dotyczące wpływu bezrobocia na życie jednostek, grup i całego społeczeństwa. W rezultacie bezrobocie w socjologii jest tematem szczególnym, ujawniającym ogromną różnorodność badawczą. Istotne przy tym jest zobowiązanie do uwagi dla swoistej geografii bezrobocia: każde miejsce, może cechować się inną specyfiką i przebiegiem tego zjawiska²⁴⁹. Między innymi dlatego w socjologii nie przyjęto tej jednej, najbardziej trafnej definicji bezrobocia, ale raczej proponuje się specyficzną perspektywę badawczą²⁵⁰. Perspektywa ta nakazuje sukcesywne podejmowanie nowych zagadnień poszerzających obraz całej problematyki i wykazuje sukcesywne zmiany w obrazie samego zjawiska bezrobocia oraz w strukturach zbiorowości dotkniętych tym problemem. Jak ekonomia ciągle odkrywa nowe aspekty dotyczące bezrobocia i jego wpływu na rynek pracy, przy czym intensywnie poszukuje spójnych wyjaśnień dotyczących fenomenu omawianego zjawiska, tak i socjologia będzie znajdowała nowe obszary dla swoich badań. Spory zakres tematyczny jest już rozpoznany, aczkolwiek dotyczy on człowieka i społeczności, zatem żywej „substancji”, która może powodować różne zmiany i przybierać różne postacie. Dlatego elementy czy procesy rozeznane mogą stanowić punkt odniesienia, aczkolwiek zawsze pożądana jest postawa krytyczna i poszukująca nowych wpływów, reakcji i nietypowych objawów.

²⁴⁷ Zob. O. Schreiner, *Arbeit für alle...*, op.cit., s. 158.

²⁴⁸ Zob. Tamże, s. 175.

²⁴⁹ Zob. M. Gereszewska, Postrzeganie bezrobocia przez elity polityczne, gospodarcze oraz intelektualne, w: M. Malikowski, D. Markowski, (red.), *Struktura społeczna, rynek pracy...*, op. cit., s. 97-98.

²⁵⁰ Zob. T. Borkowski, A. S. Marcinkowski, *Bezrobocie w perspektywie socjologicznej...*, op. cit., s. 26.

5. Specyfika śląskiego bezrobocia

Góry Śląsk zawsze był znaczącym regionem dla Polski, choć różnie bywał i bywa postrzegany. Raz opiewa się śląski etos pracy oraz wytrwałość mieszkańców Śląska, innym razem podkreśla się ich roszczeniowość i nieumiejętność dostosowania się do nowych wymogów. Dyskusje te towarzyszą również temu, co dzieje się aktualnie na śląskim rynku. Lata 90. były dla regionu czasem ogromnych przemian i czasem poszukiwania skutecznych rozwiązań dla trudności, które pojawiły się w wyniku transformacji ustrojowej, kryzysu gospodarczego, jak również szeregu konsekwencji wynikłych z dawnej gospodarki w postaci degradacji środowiska przyrodniczego, chaosu urbanistycznego oraz niskiego potencjału kwalifikacyjnego sił roboczych²⁵¹.

Skomasowanie tych wszystkich czynników oznacza szczególnie trudny proces przeobrażeń. Nie bez kosztów – również społecznych, do których zalicza się masowe i długotrwałe bezrobocie. Z perspektywy kraju, zważywszy na wszechobecne trudności, sytuacja obecnego województwa śląskiego nie stanowi wielkiego wyjątku. Niemniej z perspektywy mieszkańców, region pozostaje terenem wątpliwie udanych eksperymentów, a ich konsekwencje przekładają się wprost kondycję rynku pracy. Do takich wydarzeń zalicza się planowaną na początku lat 90. restrukturyzację dwóch największych branż - górnictwa i hutnictwa, która zakładała ograniczenie zatrudnienia oraz produkcji. Plan został zrealizowany tylko w pewnej mierze z powodu poważnego oporu społecznego. Okazał się on słuszny, gdyż jak później stwierdzono, realizacja jednego z tych scenariuszy, klasyfikującego 60% potencjału przemysłowego województwa jako pozbawionego perspektyw, mogłaby skutkować wzrostem stopy bezrobocia do 23,6% w regionie²⁵². Obecnie, po kilkunastu latach zmagania z restrukturyzacją, podobna stopa bezrobocia charakteryzuje tylko wyjątkowe powiaty na terenie województwa. Nie oznacza to, że bezrobocie w województwie nie stanowi problemu - przeciwnie, kondycja śląskiego rynku pozostaje terenem poszukiwań. Aczkolwiek wszelkie koncepcje restrukturyzacyjne są odbierane zwykle z dużą dozą nieufności i napotykają zwykle na duży opór. Jednak i on nie jest w stanie zatrzymać procesu przemian.

²⁵¹ Zob.. K. Wódz, Kłopotliwe dziedzictwo, w: K. Faliszek, K. Łęcki, K. Wódz, *Górnicy; Zbiorowości górnicze u progu zmian*, Katowice 2001, s.32.

²⁵² Zob. A. Cybula, M. S. Szczepański, System edukacyjny i przedsiębiorczość a modernizacja, w: M. Malikowski, D. Markowski, *Struktura społeczna, rynek pracy...*, op. cit., s. 54.

Bezrobocie w regionie zapoczątkowały zwolnienia grupowe i ubytek miejsc pracy w restrukturyzowanych jednostkach sektora publicznego. W latach 1990-2001 restrukturyzowano 721 przedsiębiorstw państwowych. Jedna trzecia z nich – 228, została poddana likwidacji. Powstawały nowe formy działalności gospodarczej, ale nie mogły one w pełni zaspokoić potrzeb wolnych sił. Ponadto do złej sytuacji przyczyniło się wejście na rynek pracy młodzieży z roczników wyżu demograficznego²⁵³. Problem stanowiło też ukryte bezrobocie na terenach wiejskich. Od samego początku w zbiorowości bezrobotnych dominowały kobiety. Praktycznie do połowy lat 90. ich udział sięgał do trzech czwartych populacji bezrobotnych. Przyczyną ich przewagi był porządek restrukturyzacji górnictwa, który w pierw dotyczył otoczenia pozaprodukcyjnego kopalń, zaś później okazało się, że kobiety mają więcej problemów za pozyskaniem nowego zatrudnienia²⁵⁴. Bezrobocie kobiet spowodowane jest też upadkiem „kobiecych” branż, tj. likwidacją zakładów odzieżowych, włókienniczych, przetwórstwa rolno-spożywczego oraz szeregu placówek handlowych²⁵⁵.

Wzrost bezrobocia był więc nieunikniony, jednakże do końca lat 90. stopa bezrobocia województwa, w stosunku do stóp charakteryzujących inne regiony polskie, była relatywnie niska i przekraczała „zaledwie” wartości 10%²⁵⁶. Ale w wiek XXI województwo wchodziło z silnym wzrostem stopy bezrobocia i kolejne lata były czasem znacznego rozrostu populacji zarejestrowanych bezrobotnych: w roku 2001 liczyła ona 313,4tys. bezrobotnych, w roku 2002 – 330,2 tys., w roku 2003 – 325,5tys. Rok 2003 jest obecnie opiniowany jako przełomowy, gdyż w roku 2004 wyliczano 309,7tys. bezrobotnych a w roku 2005 było ich 295,1tys. W sumie bezrobocie regionu odbiło się negatywnie na jego produktywności. Tzw. wskaźnik aktywności zawodowej dla województwa w roku 2001 wynosił 34,9%, podczas gdy średnia krajowa wynosiła 38%²⁵⁷. Jednak wobec stóp bezrobocia, ciągle niższych od krajowej, nie było to argumentem dla baczniejszej uwagi dla problemów regionu. W roku 2004 województwo charakteryzowała stopa bezrobocia równa 16,8%, podczas gdy stopa obliczana dla kraju wynosiła 19,1%. Również porównanie struktury populacji bezrobotnych w kraju, ze strukturą populacją bezrobotnych w województwie, upoważnia do stwierdzenia, że sytuacja w województwie, niewiele różniła się od sytuacji w kraju (tabela 3).

²⁵³ Zob. Urząd Marszałkowski województwa śląskiego, Rynek pracy, www.silesia-region.pl (dostęp: czerwiec 2005r.).

²⁵⁴ Zob. K. Wódz, Kłopotliwe dziedzictwo..., op.cit. s. 32-33.

²⁵⁵ Zob. B. K. Kubica (oprac.), Śląski rynek pracy w 2004 roku, Katowice 2005, s. 16.

²⁵⁶ Zob. Tamże, s.33.

²⁵⁷ Zob. WUP Katowice, Śląski rynek pracy w latach 2001-2005, www.wup-katowice.pl (dostęp: wrzesień 2006).

Rozkład zbiorowości pod względem wieku, wykształcenia oraz stażu pracy, jest w jednej i drugiej zbiorowości podobny. Tak w kraju, jak i w województwie śląskim problem stanowi duży udział osób z wykształceniem podstawowym, niepełnym podstawowym oraz zawodowym, oscylującym koło wartości 70%. Znaczący udział dotyczy też bezrobotnych z wykształceniem średnim oraz policealnym, zaś osoby z wykształceniem wyższym praktycznie tworzą niewielką grupę²⁵⁸.

Tabela 3. Struktura zarejestrowanych bezrobotnych w grudniu 2003 r.

Zbiorowość Kategorie		Polska		Województwo śląskie	
		Liczba	%	Liczba	%
Płeć	Kobiety	1 634 689	51,5	176 661	54,3
	Mężczyźni	1 540 985	48,5	148 855	45,7
Wiek	Od 18 do 24 lat	825355	26,0	85 333	26,2
	Od 25 do 34 lat	889853	28,0	88 145	27,1
	Od 35 do 44 lat	690375	21,7	71 450	21,9
	Od 45 do 54 lat	674325	21,2	70 606	21,7
	55 – 59 lat	82363	2,6	9 213	3,1
Wykształcenie	Gimnazjalne i poniżej	1 028 312	32,4	107 075	32,9
	Zasadnicze zawodowe	1 127 421	35,5	114 199	35,1
	Średnie ogólnokształcące	206 073	6,5	18 950	5,8
	Policealne i średnie zawodowe	673 626	21,2	70 171	21,6
	Wyższe	140 242	4,4	15 121	4,6
Staż pracy	Bez stażu pracy	764191	24,1	91 071	28,0
	Do roku	469346	14,8	43 502	13,4
	Od roku do 5 lat	591274	18,6	50 518	15,5
	Od 5 do 10 lat	432247	13,6	42 825	13,2
	Od 10 do 20 lat	528618	16,6	55 376	17,0
	Od 20 do 30 lat	351934	11,1	37 948	11,1
	30 lat i więcej	38064	1,2	4 214	1,3
Bez pracy	Do miesiąca	210938	6,6	22 049	6,8
	Od 1 do 3 miesięcy	409846	12,9	44 083	13,5
	Od 3 do 6 miesięcy	394503	12,4	42 362	13,0
	Od 6 do 12 miesięcy	493516	15,5	52 685	16,2
	Od 12 do 24 miesięcy	596269	18,8	63 346	19,5
	Powyżej 24 miesięcy	1070602	33,7	100 991	31,0

Źródła:

- Dane o bezrobociu w Polsce: Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Informacja o stanie i strukturze bezrobocia w grudniu 2003r.
- Dane o bezrobociu w województwie: B. K. Kubica (oprac.), *Śląski rynek pracy w 2004 roku*, Katowice 2005, tablica 1

Pod względem płci w obu populacjach nadal dominują kobiety, aczkolwiek w województwie śląskim dominacja ta jest wyraźniejsza i wyraża się nawet w 5 bądź 6

²⁵⁸ Zob. Urząd Marszałkowski Województwa Śląskiego, Województwo Śląskie, www.silesia-region.pl/rynek.php (dostęp: czerwiec 2005r.).

punktach procentowych, (choć warto zauważyć, że jest to dominacja już niższa niż ta, z początku lat 90.). Śląski rynek pracy ciągle więc bardziej sprzyja mężczyznom, co można obserwować również rozpatrując dane dotyczące odpływu z bezrobocia. W latach 2001 – 2005 liczebność zarejestrowanych bezrobotnych kobiet zmalała o 6,4tys, tj. o 3,8%, natomiast zbiorowość mężczyzn zmalała o 11,9tys. bezrobotnych, czyli o 9,3%²⁵⁹. Charakterystyczny dla śląskiego rynku jest też większy udział bezrobotnych bez stażu pracy. Z kolei problemem obu zbiorowości jest malejący odsetek bezrobotnych z prawem do zasiłku. O ile w roku 2001 zasiłki pobierało 16,4% bezrobotnych w województwie, to w roku 2002 było ich 13,7%, zaś w roku 2003 – 12,2%²⁶⁰. Wreszcie problemem w kraju, jak i w województwie jest duży udział długotrwale bezrobotnych. Powyżej 24 miesięcy pozostaje co trzecia osoba, zaś jeżeli zestawić kategorie „powyżej 24 miesięcy” oraz „od 12 do 24 miesięcy”, to w tak określonej grupie znajdzie się co drugi bezrobotny. Struktura obu zbiorowości, jest więc w kilku punktach styczna i tylko w pewnych kategoriach widać odmienności. Ale jeżeli za przedmiot analiz przyjąć nie ogólne dane, ale te, dotyczące sytuacji w poszczególnych powiatach bądź podregionach województwa, wyniki prowadzą wprost do wniosku o specyfice bezrobocia śląskiego i jego wyjątkowo trudnych uwarunkowaniach.

Porównanie danych dotyczących bezrobocia rozpatrywanego w ramach czterech podregionów: częstochowskiego, bielsko-bialskiego, centralnego śląskiego oraz rybnicko-jastrzębskiego, wykazuje, że największe nasilenie bezrobocia wyrażone liczebnością zarejestrowanych bezrobotnych dotyczy podregionu centralnego śląskiego (tabela 4). Podregion ten obejmuje powiaty ziemskie: będziński, bieruńsko-lędziński, gliwicki, lubliniecki, mikołowski, pszczyński, tarnogórski, zawierciański; oraz miasta grodzkie: Bytom, Chorzów, Dąbrowa Górnicza, Gliwice, Jaworzno, Katowice, Mysłowice, Piekary Śląskie, Ruda Śląska, Siemianowice Śląskie, Sosnowiec, Świętochłowice, Tychy i Zabrze. W roku 2003 na terenie tych powiatów odnotowano 210,4tys. bezrobotnych, w roku 2004- 199,4 tys. Tym samym, jest to w skali Polski rekordowa liczebność, gdyż w żadnym innym polskim podregionie nie było aż tylu bezrobotnych. W skali Polski drugie miejsce, za podregionem śląskim centralnym zajmuje podregion jeleniogórsko-wałbrzyski, aczkolwiek bezrobotnych jest w nim o 60tys. mniej. Również w pozostałych podregionach śląskich liczebność bezrobotnych jest dużo mniejsza. Najmniej bezrobotnych zarejestrowanych jest na terenie podregionu bielsko-bialskiego, tworzonego przez powiaty ziemskie: bielski, cieszyński, żywiecki oraz przez

²⁵⁹ Zob. WUP Katowice, Śląski rynek pracy w latach 2001-2005..., op.cit.

²⁶⁰ Zob. Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach, www.wup-katowice.pl, (dostęp: lipiec 2005).

miasto na prawach powiatu - Bielsko-Białą. W roku 2003 było to 35tys. bezrobotnych, w roku 2004 - 34,1tys. W podregionie częstochowskim, złożonym z powiatów ziemskich: częstochowskiego, kłobuckiego, myszkowskiego, oraz miasta na prawach powiatu Częstochowy, w roku 2003 było 40,5tys. bezrobotnych, w roku 2004- 39,9tys. Wreszcie w podregionie rybnicko-jastrzębskim (powiaty raciborski, rybnicki, wodzisławski, oraz miasta na prawach powiatu: Jastrzębie-Zdrój, Rybnik, Żory), w roku 2003 odnotowano 39,4 tys. bezrobotnych a w roku 2004 – 36,2tys.bezrobotnych²⁶¹. Zatem sytuacja na terenie województwa, jest mocno zróżnicowana, zaś bezrobocie najbardziej dotyczy terenu Aglomeracji.

Tabela 4. Bezrobocie w podregionach województwa śląskiego

Podregiony	Liczba bezrobotnych w roku 2004	Stopa bezrobocia
Częstochowski	39,9 tys.	18,5%
Centralny Śląski	199,4 tys.	17,3%
Rybnicko-Jastrzębski	36,2 tys.	16,6%
Bielsko-Bialski	34,1 tys.	13,6%

Źródło: B. K. Kubica (oprac.), Śląski rynek pracy w 2004 roku, Katowice 2005, s. 50.

Do przyjęcia innych wniosków upoważnia przyjęcie kryterium porównawczego w postaci stopy bezrobocia. Najwyższe wartości stopy bezrobocia wylicza się dla podregionu częstochowskiego: w roku 2004 było to 18,5%. Podregion centralny śląski, ze stopą równą 17,3%, plasuje na drugim miejscu, na trzecim – podregion rybnicko-jastrzębski, zaś najkorzystniejszy wskaźnik – 13,6%, dotyczy podregionu bielsko-bialskiego²⁶².

Zróżnicowanie geograficzne województwa jest jeszcze bardziej wyraziste przy porównaniach powiatów. Wykazują one ogromną wręcz różnorodność sytuacji, gdyż są tereny, gdzie bezrobocie zdaje się nie stanowić większego problemu. Dotyczy to Katowic (gdzie stopa bezrobocia w roku 2003 wynosiła 8,4% zaś w roku 2004- 7,7%) bądź Bielsko-Białej (ze stopą bezrobocia w roku 2003 równą 10,7%, zaś w 2004 -10,1%). Na przeciwległym krańcu listy lokują się od lat Siemianowice, Bytom oraz Świętochłowice, których stopy bezrobocia sięgają ponad 25%, a nawet 30%. Rekord ten dotyczy Siemianowic Śląskich, gdzie w roku 2003 stopa wyniosła 31,1%. Stopa bezrobocia w Świętochłowicach wyniosła 28,2% w roku 2003 i 27,9% w roku 2004. W Bytomiu w roku 2003 stopa była równa 27,1%, a w 2004r. - 26,0%. Różnice sięgają zatem więcej niż 20 punktów

²⁶¹ Zob. B. K. Kubica (oprac.), Śląski rynek pracy w 2004 roku, Katowice 2005, s.3-4.

²⁶² Zob. Tamże.

procentowych. W sumie stopa niższa od średniej krajowej w roku 2004 charakteryzowała 21 powiatów, zaś w 15 była wyższa²⁶³.

Zróżnicowanie geograficzne implikuje przy tym nie tylko różnice w wysokości stóp, ale i poszczególnych cech jego struktury. Każdy powiat ma więcej bądź mniej bezrobotnych w poszczególnych kategoriach, co logicznie przekłada się na akcentowanie działań nastawionych na określone grupy bezrobotnych. Ale podobieństwa i wspólne problemy, również są oczywiste. Generalnie należy do nich wspomniany, duży udział długotrwale bezrobotnych, duży udział kobiet, osób z najniższych poziomów wykształcenia, rosnący odsetek bezrobotnych bez prawa do zasiłku, jak również ciągle niezadowolające wyniki dotyczące dynamiki bezrobocia, tzn. „ruchu” w postaci napływu i odpływu do/z bezrobocia.

Dynamika oceniana na podstawie samych liczb osób rejestrujących się i wyrejestrowanych, przedstawia się pozytywnie: tak w roku 2003, jak i 2004, liczby nowo zarejestrowanych były wprawdzie niższe niż wyrejestrowanych, choć różnice nie przekraczały kilkunastu tysięcy (tabela 5).

Tabela 5. Dynamika bezrobocia w województwie śląskim w latach 2003-2004

Ruch	Rejestracje/wyrejestrowania	w 2003r.	w 2004r.
Napływ bezrobotnych	Nowo zarejestrowani	301 616	307 589
	W tym rejestrujący się po raz kolejny	207 641	221 860
	- po pracach interwencyjnych	1 338	1 146
	- po robotach publicznych	3 011	1 787
	- po szkoleniu	18 761	21 299
Odpływ bezrobotnych	Wyrejestrowani	306 250	323 401
	W tym podjęcia pracy	128 806	140 792
	- niesubsydiowanej	111 618	127 836
	- prac interwencyjnych	8 494	6 416
	- robót publicznych	5 432	4 452
	- z tytułu rozpoczęcia działalności pozarolniczej lub rolniczej	404	483
	Nie potwierdzenie gotowości do pracy	116 671	123 580
	Rozpoczęcie szkolenia lub stażu	36 035	33 416

Źródło: Dane na podstawie tablicy 21, w: B. K. Kubica (oprac.), *Śląski rynek pracy w 2004 roku*, Katowice 2005.

²⁶³ Zob. Tamże.

Niepokojący jest jednak bardzo duży udział osób rejestrujących się po raz kolejny. W roku 2003 osoby te stanowiły 68,6% nowozarejestrowanych, zaś w roku 72%. Ponadto tylko ok. jedna trzecia wyrejestrowujących się, podejmuje „normalne”, (niesubsydiowane), zatrudnienie. Podobny odsetek stanowią osoby wyrejestrowane z powodu niepotwierdzenia gotowości do pracy.

Powyższe zestawienie wskazuje na pozytywne kierunki w kwestii samej dynamiki. Pozytywnym faktem jest też wzrost liczby podjęć zatrudnienia – w roku 2004 było ich o kilkanaście tysięcy więcej, co dowodzi istnienia spadkowych tendencji bezrobocia w województwie. Niemniej pozyskiwane miejsca pracy często okazują się niestabilne, o czym informuje duża liczba powtórnych rejestracji, choć problem ten można rozpatrywać również od strony trudności bezrobotnych pozyskujących zatrudnienie – z jego utrzymaniem.

II. System pomocy bezrobotnym w Polsce

1. Państwo, a rynek pracy; Uzasadnienia potrzeby wspierania bezrobotnych

W Polsce bezrobocie wytworzyło swojego rodzaju pustą przestrzeń społeczną, w której zasadniczym problemem wydaje się brak gotowych wzorów działania. Dotyczy to tak bezrobotnych, jak i instytucji. Poszukiwania skutecznych form przeciwdziałania bezrobociu trwają i próbuje się określić zestaw działań, które pozwolą opanować związane z tym zjawiskiem negatywne konsekwencje, a w końcu je „oswoić”²⁶⁴. Ale też państwa dużo bogatsze w doświadczenia w walce z bezrobociem, bywają zaskakiwane przez dynamikę tego zjawiska i są zmuszone do poszukiwania nowych form przeciwdziałania bezrobociu. Zmuszone są również do stałych rozważań na temat idealnej roli państwa w całokształcie tych działań.

W dużym uproszczeniu można stwierdzić, iż rozwiązania te bywają różne. W skrajnych wersjach państwu powierza się szczególną pieczę nad bezrobociem, a nawet zakłada jego całkowitą eliminację, bądź też przeciwnie: rynek pozostawia się jego własnym regulacjom²⁶⁵. W praktyce pierwszą koncepcję zweryfikowały doświadczenia państw dawnego bloku wschodniego - eliminacja bezrobocia okazała się dyskusyjna, co do istoty tego założenia, jak również, co do jego skutków. Rynek pracy w gospodarkach państw bloku socjalistycznego kierował się w istocie sztucznymi zasadami. Inną koncepcję wybrały Stany Zjednoczone, gdzie unika się ingerencji państwa w rynek pracy. W uzasadnieniach słuszności takiego stanowiska, wskazuje się na elastyczność rynku pracy: jest ona tym większa, im mniejsza ingerencja państwa²⁶⁶. Niemniej różnie też pojmowany jest przedmiot tej ingerencji: jedni mają na uwadze jedynie działania bezpośrednio nastawione na rynek pracy, tzn. na tworzenie nowych miejsc pracy dla osób bezrobotnych, ulgi podatkowe dla pracodawców przyjmujących bezrobotnych itp., inni zaś uznają, iż ingerencją są również osłony socjalne, gdyż hamują one wzrost i konkurencyjność²⁶⁷.

²⁶⁴ Zob. A. S. Marcinkowski, J. B. Sobczak, *Bezrobotni i instytucje - interpretacje...*, op. cit., s. 162.

²⁶⁵ Zob. E. Kwiatkowski, *Bezrobocie...*, op. cit., s. 229 -230.

²⁶⁶ Zob. Tamże, s. 285.

²⁶⁷ Zob. A. B. Atkinson, *Makroekonomia i wymiar społeczny*, Oxford, *www. ips. uw. edu. pl*, (dostęp: listopad 2005), s. 2-3 .

Aktualnie państwom europejskim bliższa jest idea państwa socjalnego, choć nie brak głosów krytycznych i oskarżających państwo o generowanie wysokich kosztów pracy, a przez to sprzyjanie wysokiej stopie bezrobocia²⁶⁸. Wygłaszane są również opinie na temat użyteczności bezrobocia dyscyplinującego pracowników i sprzyjającego wysokiej jakości produkcji. Co istotne, ma charakteryzować to bezrobocie również przekraczające poziom stopy naturalnej. W Polsce nurt krytyczny wobec takich tez, reprezentuje profesor Mieczysław Kabaj, który domaga się zdecydowanych działań na rzecz zwalczania bezrobocia. Argumentuje, że są państwa, które osiągnęły stan pełnego zatrudnienia (m.in. Szwecja, Szwajcaria, Norwegia, Japonia, Tajwan), a ich produkcję nadal cechuje wysoka jakość. Użyteczność bezrobocia można akcentować jedynie przy naturalnej stopie bezrobocia, gdyż masowe bezrobocie wprowadza inne relacje na rynek pracy, które utrudniają zadania wszystkim uczestnikom rynku pracy. Globalne bezrobocie bynajmniej nie ułatwia pracodawcom znajdowania pracowników o określonych, wysokich kwalifikacjach, gdyż bezrobocie niekoniecznie rośnie proporcjonalnie (we wszystkich kategoriach bezrobotnych): struktura bezrobocia jest czymś innym, niż struktura sił na rynku pracy. Również dyscyplinowanie pracowników, maleje z czasem trwania bezrobocia, gdyż trwające zagrożenie wywołuje raczej zachowania adaptacyjne. Nie wyklucza to negatywnych reakcji i nastrojów: wzrostu frustracji, poczucia zagrożenia, niezadowolenia i beznadziejności. Wszystko to bardziej demobilizuje niż zachęca do wydajności i uderza zarówno w płaszczyznę mikro, jak i markoekonomii, co uzasadnia postulat o umiejscowienie walki z bezrobociem wśród najważniejszych zadań w strategii społeczno-gospodarczej kraju²⁶⁹. Niebagatelne znaczenie mają też koszty marginalizacji osób bezrobotnych i ich bliskich. Najlepszym sposobem na zmniejszenie tych kosztów, jest zmniejszenie obszaru marginalizacji, to zaś najskuteczniej osiąga się poprzez zwiększanie obszaru zatrudnienia, czyli grupy tworzącej dochód²⁷⁰.

Częściej jednak dyskusji poddaje się kształty i granice ochrony socjalnej bezrobotnych, niż jej przyznanie. Praktycznie każdy kraj, to nieco inne rozwiązania, zaś zmiany w tym zakresie są również dokonywane z upływem czasu²⁷¹. Widać w nich praktycznie ciągle poszukiwania lepszych form, ale trudno o wzorzec, który zostałby oceniony jako idealny.

²⁶⁸ Zob. M. Opielka, *Sozialpolitik*, Hamburg 2004, s. 61-62.

²⁶⁹ Zob. D. Kotlorz, Bezrobocie jako kwestia ekonomiczna i społeczna, w: T. Borkowski, A. Marcinkowski, A. Oherow-Urbaniec (red.), *Polityka społeczna, rodzina, bezrobocie*, Kraków 1997, s. 173-177.

²⁷⁰ Zob. J. Auleytner, Czy Polska jest państwem opiekuńczym? w: K. Piątek, A. Karwacki (red.), *Aktywna polityka społeczna...*, op.cit., s. 27.

²⁷¹ Zob. S. Golinowska, *Ochrona socjalna bezrobotnych...*, op. cit., s. 6.

Dzieje się tak, ponieważ bezrobocie nie jest jedynym problemem, który trzeba uwzględnić w polityce społecznej, a walka z nim może skomplikować postępowanie z innymi kwestiami, typu inflacja, deficyt budżetowy, itp. Dlatego koncepcje zyskujące największą aprobatę, zasadzają się na oddziaływaniu państwa na rynek pracy i na kształtowaniu struktury zasobów siły roboczej²⁷². I jeżeli Państwo przyjmuje taką metodykę – jego polityka na rynku pracy jest określana jako aktywna. Stoi ona w opozycji do koncepcji pasywnej polityki społecznej, która gwarantuje bezpieczeństwo socjalne przez system świadczeń pieniężnych, rzeczowych oraz usług rzeczowych. Jak już nadmieniono, również i w tym modelu, oddziałuje się na rynek, ale działania dotyczą bezpośrednio skutków bezrobocia. W modelu aktywnej polityki państwa, działania zmierzają do aktywizowania beneficjentów i mają przeciwdziałać problemom państwa opiekuńczego: pasywności i wyuczonej bezradności²⁷³.

W poszukiwaniu argumentów mających uzasadniać wybór jednego czy drugiego modelu, niebagatelne znaczenie mają fundusze. Określonych środków wymaga tak jeden, jak i drugi model działań. Model aktywny ma przyczyniać się do odzyskiwania samodzielności, choć wcale nie oznacza oszczędności. W zasadzie wybór tego modelu może oznaczać nawet większe nakłady i większe wysiłki, gdyż rzetelna realizacja działań wymaga zasobów w postaci:

- dobrze przygotowanych do zadań profesjonalistów, (co wiąże się z nakładami na ich przygotowanie i sukcesywne szkolenia)
- instytucji otwartych na realizację tych działań
- sprawnej sieci współpracy międzysektorowej
- wsparcia merytorycznego, organizacyjnego i finansowego ze strony organów administracji państwowej i samorządowej na poziomie ponadlokalnym.

Realizacja tych działań jest zatem sporym przedsięwzięciem, aczkolwiek zważywszy na cele oddziaływań, w środki mają być tym modelu spożytkowane w sposób bardziej efektywny i wspomagają proces usamodzielniania się beneficjentów²⁷⁴.

W definicji aktywnej polityki państwa na rynku pracy wskazuje się na politykę makroekonomiczną oraz mikroekonomiczną. Pierwsza wskazuje na instrumenty fiskalne (podatki, wydatki budżetowe) oraz pieniężne. Odpowiednie zarządzanie tymi instrumentami może doprowadzić do zmniejszenia bezrobocia. Polityka mikroekonomiczna obejmuje

²⁷² Zob. E. Jantoń-Drozdowska, *Niestabilność ekonomiczna...*, op. cit., s. 87.

²⁷³ Zob. K. Faliszek, *Ekskluzja i inkluzja – dwie strony tego samego problemu?* w: J. Grotowska-Leder, K. Faliszek (red.), *Ekskluzja i inkluzja społeczna...*, op. cit., s. 48.

²⁷⁴ Zob. Tamże, s. 48-49.

instrumenty mające poprawić funkcjonowanie rynku pracy i oddziałujące wybrane grupy bezrobotnych. Do instrumentów tych należą:

- publiczne programy zatrudnienia (np. roboty publiczne) mające na celu tworzenie miejsc pracy w branżach czy sektorach, którymi przedsiębiorczość prywatna ni jest dostatecznie zainteresowana;
- subsydiowane zatrudnienia, czyli finansowanie przez państwo zatrudnień w przedsiębiorstwach, które zgodzą się na odstąpienie od planowanej wcześniej redukcji zatrudnienia bądź utworzą nowe miejsca pracy.
- pożyczki dla przedsiębiorstw, by mogły utworzyć nowe miejsca pracy oraz dla bezrobotnych, by mogli uruchomić własną działalność gospodarczą.
- szkolenia zawodowe mające na celu wyposażenie bezrobotnych w nowe kwalifikacje
- usługi pośrednictwa pracy, czyli gromadzenie a następnie udzielanie informacji bezrobotnych i poszukującym zatrudnienia, o wolnych miejscach pracy.

Zwykle usługi te mają charakter selektywny, czyli mogą z nich skorzystać jedynie bezrobotni rekrutujący się z określonych kategorii tej zbiorowości²⁷⁵. Aktywnej polityce państwa przypisuje się zatem kilka istotnych funkcji: aktywizację zawodową bezrobotnych, zmniejszanie niedopasowań strukturalnych, podnoszenie produktywności siły roboczej, oddziaływanie na wielkość zatrudnienia i bezrobocia oraz weryfikację gotowości bezrobotnych do pracy²⁷⁶.

Warto nadmienić, że nie zawsze i nie dla wszystkich tak określona, aktywna polityka państwa jest wystarczającą odpowiedzią na poważne problemy z bezrobociem. Właśnie w odniesieniu do sytuacji Polski pojawiają się głosy opiniujące, że uporanie się z bezrobociem domaga się wręcz rozwiązania strategicznych problemów transformacji systemu, a przede wszystkim, restrukturyzacji sektorowej przekształceń własnościowych i instytucjonalnych. Jednak wymaga to dłuższego czasu²⁷⁷. Tymczasem w sytuacji, w której bezrobocie stanowi problem społeczny, ważne są działania, które przynoszą oczekiwane zmiany szybciej. W zestawie możliwych działań bezpośrednie oddziaływanie na siły robocze przynosi rezultaty najszybciej i dlatego to ono stanowi trzon walki z bezrobociem. Niemniej zauważa się, że nie przynoszą one jedynie pozytywnych skutków. Przykładowo subwencjonowanie płac i zatrudnienia w przedsiębiorstwach prywatnych pozwala wprowadzić

²⁷⁵ Zob. E. Kwiatkowski, *Podstawy makroekonomii...*, op. cit., s. 547.

²⁷⁶ Zob. E. Kwiatkowski, *Bezrobocie...*, op. cit., s. 301-302.

²⁷⁷ Zob. D. Kotlorz, *Bezrobocie jako kwestia ekonomiczna i społeczna...*, op. cit., s. 180.

na osiągnięcie większego przyrostu zatrudnienia, niż np. przy obniżaniu podatków; nie wiąże się również z zagrożeniem wzrostu inflacji; ale do mankamentów tej formy zalicza się wykorzystywanie subwencji przez przedsiębiorców, w toku normalnego wzrostu produkcji, jak również częściowe przesunięcie miejsc pracy z firm niekorzystających z subwencji, do firm z nich korzystających. Z kolei problemem przy tworzeniu nowych miejsc pracy w sektorze państwowym, jest niska ekonomiczna efektywność tych programów. Szybkie rezultaty osiąga się przy zmniejszaniu podaży siły roboczej poprzez obniżanie wieku emerytalnego bądź przez zmniejszanie liczby godzin roboczych, aczkolwiek metoda ta jest w rzeczywistości rezygnacją z produktywnych jeszcze sił roboczych, obniża zatem potencjalne dochody²⁷⁸. Jednak wobec masowego bezrobocia, tego typu mankamenty uchodzą za tzw. mniejsze zło bądź też za rozwiązania nienajlepsze, ale jedynie możliwe.

Niezależnie od szczegółowych form, każdy system wspierania bezrobotnych jest po części elementem rynku pracy, po części zaś - elementem systemu pomocy społecznej²⁷⁹. Działania nastawione bezpośrednio na rynek pracy, mają wspierać działania, których celem jest zaspokojenie potrzeb życiowych osób bezrobotnych. Strategia ta ma na uwadze przemiany jakości sił bezrobotnych, ale ponieważ wymaga to czasu, konieczna jest też ochrona bezrobotnych przed ubóstwem, które rośnie wraz ze stopą bezrobocia. Jeżeli w latach 80. poziom ubóstwa określano wartością pomiędzy 5 a 10% ogółu populacji, to w latach 90. miało to dotyczyć 15% społeczeństwa. Na związki z bezrobociem wskazuje chociażby statystyka rozdziału środków pomocowych kierowanych przez pomoc społeczną: 60% trafiło do mieszkańców wsi, podczas gdy tylko 13% - do mieszkańców wielkich miast. Odnosząc te dane do geografii bezrobocia, podobieństwa są wyraźne: na terenie wielkich miast bezrobocie jest mniejszym problemem, niż na terenach wiejskich²⁸⁰.

W poszukiwaniu uzasadnienia wspierania bezrobotnych, ważkim argumentem są rozmiary bezrobocia. W Polsce dalece wykracza ono poza wskaźniki bezrobocia naturalnego. W niektórych regionach dotyka bezpośrednio ok. 20-procentowej części społeczności, która bez pomocy może nie znaleźć rozwiązania w swojej trudnej sytuacji. Ponadto trudności mogą się nasilać oraz obejmować nowe obszary życia bezrobotnego. Również sami bezrobotni wyczekują aktywności państwa i skutecznej pomocy. Najczęściej uznają, że najważniejsze powinności państwa zasadzają się w zapewnieniu bezrobotnym zatrudnienia,

²⁷⁸ Zob. E. Jantoń-Drozdowska, *Niestabilność ekonomiczna...*, op. cit., s. 89.

²⁷⁹ Zob. S. Golinowska, *Ochrona socjalna bezrobotnych...*, op. cit., s. 20.

²⁸⁰ Zob. E. Marynowicz-Hetka, J. Piekarski, *Praca socjalna i profesje społeczne w Polsce i we Francji*, w: O Carre, E. Marynowicz -Hetka (red.), *Bezrobocie i praca socjalna...*, op. cit., s. 262.

odpowiadającego ich kwalifikacjom. Pozostałe elementy pomocy bezrobotnym kwitowane są w kategoriach środków zastępczych, wynikłych z niedomagań państwa²⁸¹. Poglądy te są w dużym stopniu uzasadniane rozwiązaniami poprzedniego systemu, o którym pamięć prezentuje się nader wybiórczo. Stąd kwestia zatrudnienia jest często opiniowana jako osiągnięcie PRL i, utrwaloną przez kilkadziesiąt lat, tradycję. Dlatego też brak pełnego zatrudnienia, jest postrzegany często, jako brak dobrej woli rządzących państwem. Rozżalonym bezrobotnym zmiana poglądów na rynek pracy i obowiązki państwa, jawić się może nawet w kategoriach zdrady tradycji, czym też dodatkowo motywują swój sprzeciw wobec nowości i innowacji²⁸².

Trudno w tej sytuacji przyjąć nieodwracalność zmian i konieczność uruchomienia nowych sił. Tymczasem w polskich warunkach problem ten dodatkowo pogłębia niska „jakość edukacyjna” bezrobotnych. Dokonany wcześniej statystyczny zarys bezrobocia potwierdza, że dwie trzecie populacji bezrobotnych w Polsce to osoby o najniższych kwalifikacjach. Jest to równocześnie problem, który znacząco różni Polskę od innych państw zmagających się z bezrobociem. Przykładowo, niemiecki rynek pracy dysponuje o wiele lepiej wykształconą kadrą pracowniczą: aż 85% robotników posiada wykształcenie średnie techniczne, a 35% - wyższe. Przeciętny poziom wykształcenia w Polsce jest prawie trzykrotnie niższy²⁸³. Dystans pomiędzy warunkami polskimi a zachodnimi, jeszcze bardziej zwiększają obyczaje i postawy względem doskonalenia kwalifikacji. Kryterium, które o tym zaświadcza jest udział osób uczestniczących w różnego rodzaju szkoleniach. Ze sporządzonego w r. 1994 raportu OECD wynika, iż w szkoleniach i kursach uczestniczyło 15% Polaków w wieku 26-65 lat. W Holandii odsetek ten wynosił 36%, zaś w USA - 44%²⁸⁴. Według badań OECD, polskim problemem jest też 42% analfabetyzm funkcjonalny. Trudno podejmować w takiej sytuacji nowe wyzwania rozwojowe. Przeciętna jednostka nie czuje się zdolna im podołać, a przecież nie ma dla nich alternatywy²⁸⁵.

Dostosowanie mentalności bezrobotnych do wymogów rynku pracy jest koniecznością nie tylko dla samych bezrobotnych, ale dla całego społeczeństwa, gdyż związki polityki społecznej z makroekonomią są złożone i wielopłaszczyznowe, i nie można pomijać ich

²⁸¹ Zob. I. Reszke, *Wobec bezrobocia...*, op. cit., s. 94.

²⁸² Zob. J. Antoszkiewicz, *Metody heurystyczne: Twórcze rozwiązywanie problemów*, Warszawa 1990, s. 69

²⁸³ Zob. T. Oleksyn, *Wpływ zarządzania potencjałem pracy...*, op. cit., s. 108.

²⁸⁴ Zob. A. Cybula, M. S. Szczepański, *Zbiorowości i społeczności lokalne: Gotowość i adaptacja do zmian* (raport z badań empirycznych), Tychy 1999, s. 88.

²⁸⁵ Zob. M. Juchnowicz, *Wynagrodzenia oraz inne elementy kosztów pracy*, w: J. Meller, E. Dolny (red.), *Popyt na pracę...*, op. cit., s. 76.

znaczenia dla przyszłości państwa²⁸⁶. Znakiem powagi tego problemu są obserwacje dotyczące długotrwale bezrobotnych, u których możliwa jest deprywacja potrzeby pracy. W zamian tworzy się zastępczy model aktywności, w którym punkt ciężkości położony jest na „zdobywanie” zasiłków i praca „na czarno”. Zmiany te są tak głębokie, że nawet poprawa sytuacji na rynku pracy, może nie być już bodźcem zdolnym do zmotywowania tych bezrobotnych do powrotu na oficjalny rynek pracy. Jedno z amerykańskich badań wskazuje na część zbiorowości bezrobotnych, którą tworzą bezrobotni niepodjmujący już żadnych starań o zmianę swojej sytuacji i niejako aprobusujący jej obecne kształty. Problem jest na tyle znaczący, że mówi się o nowej podkulturze, zwaną podkulturą bezrobocia²⁸⁷. Samo wejście w rolę bezrobotnego i aprobatę tego stanu jest nazywane pułapką bezrobocia. Podejmuje się rozliczne próby określenia wszelkich istotnych korelatów tego zjawiska. Można mniemać, iż jest ono w znacznym stopniu umocowane czynnikami natury psychologicznej i tym, co nazywa się prawem do samostanowienia, aczkolwiek nie upoważnia to do pozostawiania tej grupy bezrobotnych samym sobie. Przeciwnie, jest to zobowiązaniem do podejmowania instytucjonalnych, dobrze zorganizowanych działań na poziomie kraju, regionu i społeczności lokalnej, czyli odpowiednio zorganizowanej pracy socjalnej, co umacniają również argumenty wykazujące, że pełne zatrudnienie jest już kwestią przeszłości. Mimo, że praca jest najważniejszą płaszczyzną, na której dokonuje się porozumienie pomiędzy ludźmi, jest ona obecnie towarem luksusowym, którego nie nabędą wszyscy²⁸⁸.

Zgodnie z koncepcją pracy socjalnej, społeczeństwo ponosi odpowiedzialność za słabsze jednostki, które mają pełne prawo do korzystania z pomocy innych. Pomoc ta nie jest aktem łaski, ani dobroci - raczej jest motywowana względami solidarnościowymi bądź pragmatyzmem, gdyż każda słabsza, źle funkcjonująca grupa społeczna osłabia całą społeczność. Sprawna społeczność tworzy więc warunki, które nie skreślają słabszych, ale wyrównują szanse. Praca socjalna jest w tym kontekście „profesją nadaną przez społeczeństwo w celu podjęcia pewnych zadań, przede wszystkim w stosunku do jego upośledzonych pod jakimś względem członków”²⁸⁹. Jest również dziedziną badań, „w której w unikalny sposób łączy punkty widzenia innych nauk, a w szczególności nauk

²⁸⁶ Zob. A. B. Atkinson, *Makroekonomia...*, op. cit., s. 16.

²⁸⁷ Zob. B. Błaszczuk, Bezrobocie – nowy czynnik strukturotwórczy, w: *Problemy Polityki Społecznej* nr 7/2004, s. 181.

²⁸⁸ Zob. O. Schreiner, *Arbeit für alle? Wege aus der Arbeitslosigkeit...*, op.cit., s. 321.

²⁸⁹ B. Corby, Socjologia, praca socjalna a ochrona dziecka, w: M. Davies (oprac.), *Socjologia pracy socjalnej*, Warszawa 1996, s. 107.

biologicznych i społecznych, z własnymi wartościami, zasobami wiedzy i umiejętnościami”²⁹⁰.

Praca socjalna ma na uwadze działania w przeróżnych sytuacjach. Ich wspólnym mianownikiem są trudności (kryzysy), które generują zadania przerastające siły jednostki. W rezultacie jest ona sama bezradna. Często oznacza to problem społeczny bądź inny, który blokuje czy utrudnia stosunki panujące w rodzinie, grupie, społeczności lokalnej, instytucji. Praca socjalna ma wówczas wzmocnić i poprawić społeczne funkcjonowanie²⁹¹. W pracy socjalnej wyróżnia się cały szereg działań. Są wśród nich działania kompensacyjno-wyrównawcze, aktywizacyjne, rozwojowo-wychowawcze itp. Dzięki ich zakresowi, odbiorcami pracy socjalnej są całe społeczności z ich wszystkimi warstwami. Ale nie każda z nich jest odbiorcą tych samych działań w równym stopniu, gdyż o ile kompensacja i wyrównanie szans dotyczą jednostek i grup wykazujących braki czy niedomagania, praca socjalna w formie działań aktywizacyjnych czy rozwojowych, jest propozycją dla wszystkich członków środowiska²⁹². W pracy socjalnej istotne jest szukanie przyczyn problemów. Bez tego trudno ustalić plan działań²⁹³. Ale równie ważne są poszukiwania atutów jednostki i mocnych stron środowiska, jego nieodkrytego jeszcze potencjału. W literaturze anglosaskiej, mocno akcentowane jest pojęcie wzmocnienia (empowerment), które ma pozwalać jednostkom, grupom i instytucjom na odzyskanie panowania nad swoim stanem²⁹⁴.

Pracę socjalną uwzględnia praktycznie każda struktura państwowa, gdyż jest ona oficjalną odpowiedzią na potrzeby społeczne, a zatem jest też elementem warunkującym harmonijny rozwój społeczności. Kształty pracy socjalnej w poszczególnych państwach bywają różne, bo koncepcja pracy socjalnej pozostaje w zależności od koncepcji społeczeństwa. Zasadniczo wskazuje się na dwa, krańcowo różne modele społeczeństwa, które rzutują na rozwiązania polityki społecznej oraz na kształty pomocy społecznej i pracy socjalnej. Są to zatem:

- koncepcja społeczeństwa wyłączającego, która formułuje wysokie standardy przynależności; Nobilituje pełnoprawnych członków, wyłącza natomiast jednostki niespełniające wymagań.

²⁹⁰ B. Dubois, K. Krogsrud Miley, *Praca socjalna: zawód, który dodaje sił*, Warszawa 1996, s. 19.

²⁹¹ Zob. R.A. Skidmore, M.G. Thackeray, *Wprowadzenie do pracy socjalnej...*, op. cit., s. 36.

²⁹² Zob. K. Wódz, *Praca socjalna w środowisku zamieszkania*, Katowice 1998, s. 33.

²⁹³ Zob. D. A. Rybczyńska, B. Olszak-Krzyżanowska, *Aksjologia pracy socjalnej - wybrane zagadnienia: pracownik socjalny wobec problemów i kwestii społecznych* Katowice 1999, s. 86.

²⁹⁴ Zob. A. Olubiński, *Praca socjalna jako wzmocnienie sił społecznych środowiska*, w: *Wychowanie Na Co Dzień* 1996, nr 1-2, s. 4.

- koncepcja społeczeństwa-wspólnoty, którą cechuje otwartość dla wszystkich, którzy są zainteresowani przynależnością do społeczeństwa. Jego członkowie wspierają się, razem tworzą i stale poszukują tego, co wspólne i co różne²⁹⁵.

W obu wymienionych koncepcjach praca socjalna pełni bardzo ważne funkcje, w obu pozostaje wierna swoim najważniejszym zasadom z kryterium prakseologicznym na czele i w obu społeczność jest zbiorowością rozwiązującą problemy²⁹⁶. Aczkolwiek w każdej z tych koncepcji praca socjalna jest inaczej usytuowana i w każdej z nich ma ona swoje motywy uzasadniające przyjęte stanowiska: w ujęciu społeczeństwa – wspólnoty, praca socjalna jest motywowana uwagą na potrzeby osoby przeżywających trudności, zaś w ujęciu społeczeństwa wyłączającego – potrzebami społeczeństwa, które musi zabiegać o wyrównywanie szans, gdyż każda słaba jednostka osłabia całe społeczeństwo.

Motywy mogą być różne, ale w każdym przypadku praca socjalna jest odpowiedzią na zauważane słabości i na potrzeby, których zaspokojenie jest konieczne w utrzymaniu spójności społeczeństwa²⁹⁷. I tak:

- w modelu wyłączającym realizuje raczej funkcje stabilizujące, normalizujące życie społeczne i nakłania do adaptacji do nowych warunków bądź wspomaga jednostkę w powrocie do stanu normy.
- w modelu wspólnotowym praca socjalna ma kierować jednostkę na rozwój, dynamikę i na twórczą adaptację zmian. W tym ujęciu więc, praca socjalna pełni funkcję promocyjną²⁹⁸.

Idea pracy socjalnej dobrze koresponduje z potrzebami wywołanymi przez zjawisko bezrobocia. Osoby bezrobotne stanowią zbiorowość jednostek niemogących zaspokoić samodzielnie, i w pełni, swoich potrzeb. Stanowią też grupę, która może zagrażać spójności społeczeństwa, gdyż jej istnienie wiąże się z szeregiem możliwych patologii. Bezrobocie niszczy więzi społeczne i jest jednym z najczęściej wymienianych przyczyn ekskluzji społecznej²⁹⁹. Dlatego skuteczna pomoc osobom bezrobotnym, praktycznie powinna stanowić proces oddziaływań, opartych na rzetelnym rozpoznaniu ich trudności, możliwości, a następnie doboru optymalnych środków zaradczych, wśród których mogą znaleźć się

²⁹⁵ Zob. E. Marynowicz-Hetka, J. Piekarski, *Praca socjalna i profesje społeczne w Polsce...*, op. cit., s. 269-270.

²⁹⁶ Zob. E. A. Mazurkiewicz, *Sprawność działania socjalnego w pedagogice społecznej Heleny Radlińskiej*, Warszawa 1983, s. 110.

²⁹⁷ Zob. J. Szmagański, *Teoria pracy socjalnej a ideologia i polityka społeczna; Przykład amerykański*, Warszawa 1996, s. 49.

²⁹⁸ Zob. E. Marynowicz-Hetka, J. Piekarski, *Praca socjalna i profesje społeczne w Polsce...*, op. cit., s. 270.

²⁹⁹ Zob. J. Grotowska-Leder, *Ekskluzja społeczna – aspekty teoretyczne ...*, op.cit., s. 25.

działania wyrównawcze, kompensacyjne oraz rozwojowe. W sumie składa się to na postulat rozwiązań systemowych.

Obowiązujący system pomocy bezrobotnym teoretycznie uwzględnia te potrzeby: stosowane programy i formy pomocy realizowane głównie przez urzędy pracy, uznają złożoność potrzeb bezrobotnych i warunkują pomoc od uprzedniego rozeznania aktualnych umiejętności bezrobotnego, jego potencjału i mankamentów, zakresu jego potrzeb edukacyjnych i kwalifikacji; uwzględniają też kwestię motywacji bezrobotnego. Drugi tor pomocy stanowią zadania związane z aspektem dochodowym oraz psychologicznym, aczkolwiek w tym zakresie działania są już dzielone na urząd pracy oraz inne instytucje (najczęściej – ośrodki pomocy społecznej). Jednak w praktyce udzielana pomoc nie jest w pełni skuteczna i nie odpowiada na wszystkie poziomy potrzeb, a bezrobotni najczęściej opiniują, że pozostają sami ze swoimi problemami. Tematyka bezrobocia ukazuje swojego rodzaju bezradność dotychczasowych form pracy socjalnej, a nawet sugeruje kryzys tej dziedziny i pewną dezorientację, co do jej metod i wizji pracy z człowiekiem oraz postrzegania tzw. zawodów społecznych.

Spoglądając na podstawowe modele pracy socjalnej realizowane w tej dziedzinie w ciągu minionych kilkudziesięciu lat, zauważa się pewne zmiany optyki pracy socjalnej. W modelach tych widać poszukiwania optymalnej relacji pomagający – potrzebujący pomocy, jak również przyjmowanych poglądów na sens i cel pomocy. I tak:

- w modelu realizowanym w latach 50., istotna była wiara w człowieka i w jego możliwości rozwojowe. Implikowało to również wiarę w możliwości udzielających pomocy, czyli reprezentantów zawodów społecznych. Pomoc była oparta o zasadę indywidualizmu, co uprawniało do tego dzieła również osoby bez ścisłego przygotowania zawodowego do tej roli.
- w modelu realizowanych od lat 60., nawoływano do profesjonalizacji pracy socjalnej, a zatem do identyfikacji problemu i do rozwiniętej diagnozy różnych grup ryzyka. Konsekwencją był rozwój szeregu profesji społecznych. Jednocześnie zauważono, że w wielu sytuacjach, owo „profesjonalne podejście” stało w sprzeczności z pierwotnym sensem pracy socjalnej i sugerowało zagubienie tej podstawowej relacji z człowiekiem w potrzebie. To podejście miało ujawnić kryzys pracy socjalnej w krajach europejskich i nakłaniało do „powrotu do źródeł”. Wynikiem tych poszukiwań jest:
- model „praca socjalna nadziei w możliwość zmian”, w którym podstawą jest relacja pomocy motywowana przez nadzieję zmiany. Pomagającym w tym ujęciu jest kompetentny profesjonalista, który potrafi doprowadzić podopiecznego do zrozumienia jego problemu.

W modelu tym „klient” jest „użytkownikiem” albo „podopiecznym” i nie ma „potrzeb”, ale są „oczekiwania”. Zasadniczym celem profesji społecznych jest nawiązanie relacji, pozwalających na powrót do życia społecznego³⁰⁰.

Generalnie zatem kierunek jest wyznaczony, ale poszukiwania optymalnych rozwiązań i optymalnego modelu pracy socjalnej w działaniach na rzecz bezrobotnych, są ciągle aktualne³⁰¹. W poszukiwaniach tych szczególnie akcentuje się dwie propozycje: w myśl pierwszej - należy zaakcentować powrót do normy, czyli normalizowanie życia społecznego; dążenie do równowagi rynku pracy; w myśl drugiej - powinno się promować towarzyszenie bezrobotnym, nastawione na pomoc psychologiczną, która ma zminimalizować cierpienie i pomóc w nawiązaniu więzi społecznych³⁰². W praktyce raczej widać przewagę pierwszej z tych propozycji: w ofercie urzędu pracy przeważają formy, które akcentują rynkowe aspekty bezrobocia i pod tym kątem usiłują wpływać na jednostki w tej sytuacji. Drugi kierunek pozostaje raczej w sferze teorii. A zatem nie jest to komplementarne podejście do potrzeb bezrobotnych. Znaczącym jest też to, że ani w aktach prawnych dotyczących pomocy bezrobotnym, ani w opracowaniach poświęconych tematyce pomocy bezrobotnym, działań urzędów pracy nie zestawia się z pracą socjalną. Tymczasem ciągle niedoskonałe wyniki przeciwdziałania bezrobociu potwierdzają, że potrzeba zmian.

Faktem jest, że owa niedoskonałość wyników jest zasadniczo rezultatem przewagi form pasywnych nad aktywnymi. Wydatki na formy aktywne stanowią ciągle niewielki odsetek całego Funduszu Pracy³⁰³. Przeważają działania zaliczane do form pasywnych, a zatem niezmieniające jakości siły roboczej.

³⁰⁰ Zob. E. Marynowicz-Hetka, J. Piekarski, *Praca socjalna i profesje społeczne w Polsce...*, op. cit., s. 275-278.

³⁰¹ Zob. O. Carre, E. Marynowicz-Hetka, J. Piekarski, J. P. Pinel, *Konkluzja*, w: O Carre, E. Marynowicz -Hetka (red.), *Bezrobocie i praca socjalna...*, op. cit., s. 284.

³⁰² Zob. Tamże, s. 282.

³⁰³ Zob. E. Kwiatkowski, *Podstawy makroekonomii...*, op. cit., s. 556.

2. Legislacyjne uregulowania wspierania bezrobotnych w Polsce

Decyzja na gospodarkę rynkową oznaczała niejako zgodę na pojawienie się bezrobocia, aczkolwiek twórcy transformacji ustrojowej zakładali, że zdołają utrzymać problem w rozsądnych proporcjach³⁰⁴. Okazało się, że założenie to było zbyt optymistyczne, i że brakowało między innymi regulacji prawnych, umożliwiających organizację stosownej pomocy. Przegląd kolejno przyjmowanych aktów prawnych ukazuje stopniowe zmiany w ocenie tej kwestii społecznej oraz poszukiwania rozwiązań.

Pierwszą ustawą, w której podejmowano temat osób zwalnianych grupowo i innych pozostających bez zatrudnienia, była ustawa uchwalona w roku 1989 pt. „O Zatrudnieniu”. Ustawa porządkowała zasadnicze kwestie z zakresu rynku pracy, jednak wywołała szereg niepożądanych rezultatów. Za osoby bezrobotne uznawała pozostających bez pracy i zarejestrowanych w odpowiednich organach zatrudnienia. Tak ogólnikowa definicja sprawiła, że o rejestrację postarało się wiele osób, które w rzeczywistości nie były zainteresowane zatrudnieniem, a jedynie pozyskaniem dodatkowych korzyści materialnych. Te natomiast były przydzielane dość hojnie, gdyż bezrobotnym przyznano zasiłki bezterminowe obliczane w odniesieniu do wysokości ostatniej pensji, zaś dotknięci zwolnieniami grupowymi, mogli otrzymać sześciomiesięczne odprawy³⁰⁵. Wysiłki o opanowanie rozmiarów bezrobocia były wspierane też regulacjami emerytalno-rentowymi, które umożliwiały wcześniejsze przejścia na emeryturę. Stosowano też „miękkie” orzecznictwo inwalidzkie³⁰⁶.

W roku 1991 uchwalono ustawę o Zatrudnieniu i Bezrobociu. Jej mocą powoływano Rady Zatrudnienia (krajową, wojewódzkie i rejonowe) oraz tworzone struktury państwowych instytucji wykonawczych, tzn. krajowe, wojewódzkie i rejonowe urzędy pracy. Wprowadzano też nowe funkcje w urzędach pracy: pośredników i doradców zawodowych. Uściślono, iż bezrobotną jest osoba zdolna do pracy w pełnym wymiarze czasu pracy, nieucząca się (z wyjątkiem uczących się w szkołach wieczorowych lub zaocznych, o ile edukacja w nich została rozpoczęta w okresie wcześniejszego zatrudnienia). Ponadto bezrobotni zostali zobowiązani do potwierdzania gotowości do pracy poprzez comiesięczne wizyty w urzędzie pracy. Zaniedbanie tego obowiązku powodowało wstrzymanie wypłaty zasiłku. Ustawa

³⁰⁴ Zob. A. Bolanowska, *Dynamika bezrobocia w regionie łódzkim...*, op. cit., s. 40.

³⁰⁵ Zob. A. S. Marcinkowski, J. B. Sobczak, *Bezrobotni i instytucje...*, op. cit., s. 168.

³⁰⁶ Zob. S. Golinowska, *Ochrona socjalna bezrobotnych...*, op. cit., s. 27.

przyznawała też bezrobotnym i ich rodzinom prawo do świadczeń zdrowotnych³⁰⁷. Zatem zauważano, że obsługa bezrobotnych nie powinna się ograniczać do rejestracji i że pomoc powinna mieć na uwadze szerzej określone potrzeby.

Niebawem okazało się, że również i tym razem ustalenia były zbyt liberalne. Dlatego w nowelizacjach ustawy ograniczono wypłatę zasiłków do 1 roku, zaś w rejonach o szczególnym zagrożeniu bezrobociem - do 18 miesięcy. Wysokość zasiłków została również ujednolicona do wartości 36% przeciętnego wynagrodzenia. Nowością były zasiłki szkoleniowe w wysokości 115% przeciętnego wynagrodzenia oraz zasiłki dla osoby samotnej w wysokości 52% wynagrodzenia wypłacane do czasu przedłożenia propozycji pracy.

W roku 1994 w życie weszła ustawa O Zatrudnieniu i Przeciwdziałaniu Bezrobociu, która po raz pierwszy poruszała temat aktywnych form zwalczania i przeciwdziałania bezrobociu. Sankcjonowała ona m.in. organizację klubów pracy, prac interwencyjnych, robót publicznych i szkoleń mających pozwalać na zmianę albo nabycie kwalifikacji. Nową możliwością, na jaką wskazała ustawa, było organizowanie pośrednictw pracy przez osoby prywatne i inne instytucje - wydawanie upoważnień powierzono Prezesowi Krajowego Urzędu Pracy. Wysokość zasiłku została określona na kwotę 476,70zł miesięcznie, zaś czas jego pobierania uzależniono od stopy bezrobocia w danym terenie: jeżeli przekroczyła ona średnią wysokość stopy bezrobocia w kraju, zasiłki wypłacano do 12 miesięcy. Przy niższych wartościach stopy bezrobocia, okres pobierania zasiłku został ograniczony do 6 miesięcy³⁰⁸.

Realizacja nowych form pomocy bezrobotnym odniosła pewne skutki, ale problemem okazało się pokrycie związanych z tym kosztów. Dlatego zintensyfikowano poszukiwania oszczędności. Nowelizacją ustawy z roku 1996 nakazywano zdecydowaną weryfikację szeregów bezrobotnych pobierających zasiłki. Prawo do zasiłków utracili absolwenci, co jednak rekompensować miały stypendia dla szkolących się absolwentów i stażystów. Niemniej w rezultacie większość zrezygnowała z rejestracji³⁰⁹. Następną zmianę w rozumieniu pojęcia „osoba bezrobotna” orzekała nowelizacja ustawy z roku 1997. Tym razem prawo do statusu bezrobotnych utracili pobierający zasiłki przedemerytalne, przechodzący szkolenia i odbywający staże. Nadal też prowadzono restrykcyjną weryfikację bezrobotnych. M.in. dla pobierających zasiłki wprowadzono obowiązek odwiedzania urzędu pracy dwa razy w tygodniu. W rezultacie szeregi bezrobotnych zmniejszyły się. Był to efekt raczej sztuczny,

³⁰⁷ Zob. A. Bolanowska, *Dynamika bezrobocia w regionie łódzkim ...*, op. cit., s. 41-42.

³⁰⁸ Zob. Ustawa z dnia 14 grudnia 1994r. o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu, *Dz. U. nr 58, art. 24,25*.

³⁰⁹ Zob. A. Bolanowska, *Dynamika bezrobocia w regionie łódzkim ...*, op. cit., s. 42-43.

aczkolwiek pozwalający na pewne oszczędności. Niemniej ciągle niewystarczające, gdyż zestawienia finansowe nadal pokazywały, że wypłaty zasiłków stanowią zdecydowaną większość wydatków urzędów pracy, podczas gdy na aktywne formy pomocy przeznaczano tylko niewielką część puli³¹⁰.

Obecnie obowiązująca ustawa weszła w życie 1 czerwca 2004 roku. Wśród wyczekiwanych zmian znalazły się uregulowania dotyczące najmłodszej grupy bezrobotnych: dotąd osoby rejestrujące się tuż po ukończeniu nauki, do roku, korzystały ze statusu „absolwent”. Najważniejszym przywilejem absolwentów była możliwość odbycia stażu finansowanego przez urząd pracy. Osoby, które zdecydowały się na rejestrację później (po roku), mimo zawodowej bezczynności w ciągu minionego czasu, nie były już nazywane absolwentami. Ustawa uregulowała tę kwestię i jej mocą ze stażu skorzystać może każdy bezrobotny do 25 roku życia. Staże te mogą trwać od 3 do 12 miesięcy. Na podobnych warunkach (do 6 miesięcy) odbywa się tzw. przygotowanie zawodowe, jednak z tej formy pomocy korzystać mogą bezrobotni bez względu na wiek. Zmiany dotyczą również pomocy bezrobotnym decydującym się na rozpoczęcie działalności gospodarczej – niskooprocentowane pożyczki zostały zastąpione przez dotacje w wysokości do 500% przeciętnego wynagrodzenia. W ustawie podjęto też zagadnienie kosztów dojazdów do pozyskanego za pośrednictwem urzędu pracy zatrudnienia, szkolenia stażu bądź przygotowania zawodowego, poza miejscem zamieszkania. Zwrot kosztów przejazdu (na okres 12 miesięcy) może być przyznany, jeżeli osiągane dochody nie przekraczają 200% najniższego wynagrodzenia. Na pomoc w postaci stypendiów mogą liczyć też bezrobotni bez kwalifikacji do 25 roku życia³¹¹.

Bezrobotni mogą ubiegać się również o wsparcie z ramienia pomocy społecznej. W ustawie o pomocy społecznej z 29 listopada 1990r. bezrobocie zostało wymienione jako jedna z 11 szczególnych przyczyn uzasadniających udzielanie pomocy społecznej³¹².

Dokonany skrótowo przegląd aktów prawnych ukazuje swojego rodzaju ewolucję w podejściu do bezrobocia. Skutkiem słabej początkowo znajomości zagadnienia, pierwsze regulacje prawne wspierały bezrobotnych hojnie: zasiłki dla bezrobotnych nie stanowiły rzadkości, a również ich przydział nie był obwarowany zbyt przemyślanymi wymogami. Mankamentem tych regulacji było wspieranie osób, którym pomoc nie należała się, oraz

³¹⁰ Zob. Tamże, s. 44- 45.

³¹¹ Zob. Ministerstwo Gospodarki, Nowa ustawa o promocji zatrudnienia, www.mgip.gov.pl, (dostęp: wrzesień 2004r.).

³¹² Zob. Ustawa o pomocy z dnia 29 listopada 1990 r, *Dz. U. nr 98. 64. 414, art. 3.*

akcentowanie tylko biernych form³¹³. Z czasem ów liberalizm ustępował chłodnym rozrachunkom. Dlatego stopniowo zawężano rozumienie pojęcia „bezrobotny” oraz ograniczano wypłaty zasiłków, jak również obniżano ich wysokość. Z drugiej strony podejmowano starania o specjalizację w obsłudze bezrobotnych oraz o zaakcentowanie aktywnych form walki z bezrobociem. W aktach prawnych kierunek ku aktywnym formom pomocy bezrobotnym jest zarysowany wyraźnie, aczkolwiek tempo upowszechniania tych form nie nadąża za potrzebami. Wyraźny jest też kierunek mający udoskonalać weryfikację bezrobotnych. Niemniej w tym nurcie już widać decyzje umotywowane nie tyle potrzebami bezrobotnych, co oszczędnościami. Niektóre zalecenia bardziej kojarzą się z restrykcjami względem bezrobotnych, gdyż jedynym ich skutkiem mogło być wymuszenie kontaktu z urzędami (np. wizyty w urzędzie pracy dwa razy w tygodniu).

Aktualnie niezbyt korzystnie przedstawia się kwestia zabezpieczeń dochodowych osób bezrobotnych. Zasiłki są niskie, nieodróżniane (z wyjątkiem różnic regionalnych w wysokości stopy bezrobocia oraz sytuacji rodzinnej). Ale dotychczasowe zmiany przekonują, że niekoniecznie są to stałe rozwiązania. Obserwowane są m.in. doświadczenia innych państw stosujących klasyczne rozwiązania w pomocy bezrobotnym, oparte np. o ubezpieczenia na wypadek bezrobocia. W Polsce jak dotąd nie zostało ono wprowadzone, ale możliwe, że kiedyś zostanie ocenione jako jeden z pożądanych elementów pomocy bezrobotnym³¹⁴.

3. Instytucjonalna pomoc bezrobotnym w Polsce

Jednym z ważniejszych pojęć wiążących się z funkcjonowaniem społecznym, a zarazem z ingerencją państwa w gospodarkę, jest pojęcie pomocy publicznej. M.in. na nią wskazuje Traktat Rzymski. Zgodnie z tym dokumentem państwa wspólnoty mogą ingerować w swoje rynki, o ile nie wpływa to na handel pomiędzy poszczególnymi państwami członkowskimi. Pomoc jest przy tym definiowana jako działanie uprzywilejowujące beneficjenta, przysparzające mu pewnych korzyści. W rezultacie, zniekształcone zostają relacje konkurencji³¹⁵. Dlatego pomoc bezrobotnym musi być ujmowana wieloaspektowo. Przynależy ona, niewątpliwie, do działu polityki społecznej, ale i makroekonomii. Jako dział polityki społecznej zajmuje się szeroko pojętymi potrzebami osób bezrobotnych, natomiast

³¹³ Zob. S. Golinowska, *Ochrona socjalna bezrobotnych...*, op. cit., s. 29.

³¹⁴ Zob. W. Muszalski, *Prawo socjalne*, Warszawa 1995, s. 186.

³¹⁵ Zob. W. Karsz, *Pomoc publiczna ukierunkowana na zatrudnienie. Próba identyfikacji i szacunki*, Warszawa 1999, s. 10.

jako dział makroekonomii podejmuje tematykę działań interwencyjnych na rynku pracy i funkcjonowania gospodarki. Spójność tych kierunków bywa opiniowana jako dyskusyjna, niemniej w rozwiązaniach europejskich raczej jest ona uznawana, a ostatnie doświadczenia związane ze wzrostem bezrobocia na terenie państw unijnych zdają się ugruntowywać to stanowisko i pojmować ingerencje w gospodarkę oraz w kwestie społeczne, jako integralnie zespolone w ramach polityki społeczno – gospodarczej państwa³¹⁶.

Dysponentami pomocy mogą być instytucje państwowe oraz organizacje pozapaństwowe (stowarzyszenia, samorządy), których państwo nie kontroluje bezpośrednio³¹⁷. W zestawie form pomocy publicznej znajdują się dotacje dla przedsiębiorstw, dopłaty wyrównawcze do odsetek, subsydia podatkowe, miękkie kredytowanie, poręczenia i gwarancje kredytowe, umarzanie długów, subwencje kapitałowe, redukcja obciążeń z tytułu ubezpieczeń społecznych oraz zamówienia państwowe³¹⁸. Każda z tych form ma swoje priorytety, osadzone w różnych aspektach życia gospodarczego. Jednym z nich jest pomoc w sferze zatrudnienia. W grupie rozwiązań przyjmujących ten priorytet znalazły się m.in. specjalne strefy ekonomiczne, preferencyjne linie kredytowe, programy specjalne przeciwdziałania bezrobociu, realizacja programów restrukturyzacyjnych i tworzenie instytucji lokalnych, wspieranie zatrudnienia (świadczone przez ZUS i Ministra Gospodarki oraz Ministra Skarbu Państwa) itp. Rozwiązania te mają na celu ochronę istniejących miejsc pracy (przez przeciwdziałanie ich likwidacji), wspieranie tworzenia nowych miejsc pracy i pobudzanie bezrobotnych do inicjowania działalności gospodarczej. Do ważnych rozwiązań należą też ulgi inwestycyjne dla przedsiębiorców w gminach zagrożonych szczególnie wysokim bezrobociem, zwolnienia od podatku dochodowego dla zatrudniających osoby niepełnosprawne, odroczenia i rozłożenia na raty płatności podatników, i wreszcie pomoc udzielana przez PFRON³¹⁹.

Realizatorami powyższych form pomocy są różne instytucje: od tych związanych bezpośrednio z rządem RP, poprzez struktury wojewódzkie, powiatowe, do różnego typu organizacji i placówek zajmujących się pośrednictwem i innymi działaniami na rzecz bezrobotnych. W zestawie znajdują się zatem urzędy administracji publicznej państwowej i samorządowej, instytucje trudniące się kształceniem oraz pomocą w inicjowaniu i wspieraniu działalności gospodarczej, itd. Nieprzypadkowo na znaczenie instytucji zwrócono

³¹⁶ Zob. A. B. Atkinson, „Makroekonomia...”, op. cit., s. 16.

³¹⁷ Zob. W. Karsz, *Pomoc publiczna...*, op. cit., s. 12.

³¹⁸ Zob. Tamże, s. 15-16.

³¹⁹ Zob. Tamże, s. 21 nn.

uwagę w ustawie z 20 kwietnia 2004r. „o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy”. Akt ten zalicza do instytucji rynku pracy realizujących ustawowe zadania:

- 1) publiczne służby zatrudnienia
- 2) Ochotnicze Hufce Pracy
- 3) agencje zatrudnienia
- 4) instytucje szkoleniowe
- 5) instytucje dialogu społecznego
- 6) instytucje partnerstwa lokalnego³²⁰

Do publicznych służb zatrudnienia w ustawie zalicza się wojewódzkie i powiatowe urzędy pracy, urząd obsługujący ministra zajmującego się sprawami pracy oraz urzędy wojewódzkie realizujące zadania dotyczące obsługi bezrobotnych. Tuż za publicznymi służbami zatrudnienia wymienia się Ochotnicze Hufce Pracy, gdyż w praktyce są one najbliższym partnerem urzędów pracy i często realizują zadania we współpracy. Organizacyjnie stanowią jednostkę państwową, zaś jej zasadnicze zadania sprecyzowano jako działania na rzecz młodzieży i bezrobotnych do 25 roku życia, aczkolwiek nie wykluczają pracy z osobami w wieku ponad 25 lat. Działalność OHP, jaką jest koordynacja i realizacja aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu prowadzą tzw. Centra Edukacji i Pracy³²¹. Z kolei agencje zatrudnienia, jako jednostki niepubliczne, mogą realizować usługi pośrednictwa pracy, poradnictwa zawodowego i doradztwa personalnego. Instytucje szkoleniowe to podmioty publiczne i niepubliczne prowadzące oświatę pozaszkolną. Instytucje dialogu społecznego to np. organizacje związków zawodowych, pracodawców oraz organizacje pozarządowe realizujące m.in. zadania określone w ustawie. Wreszcie instytucje partnerstwa lokalnego - tworzone przez partnerów rynku pracy, realizujących inicjatywy zgodnie z zamysłem ustawy. Instytucje rynku pracy mają prawo do korzystania ze środków budżetu państwa bądź Funduszu Pracy³²². Władze publiczne współpracują z partnerami społecznymi na zasadzie dialogu. W szczególności odbywa się to w ramach tzw. Rad Zatrudnienia, czyli:

- Naczelnej Rady Zatrudnienia – organu opiniodawczo-doradczego ministra właściwego do spraw pracy

³²⁰ Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach..., op. cit., Art. 6. 1.

³²¹ Zob. K. Głębicka, *Rynek pracy w jednoczącej się Europie...* op. cit.; s. 169-170.

³²² Zob. Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach..., op. cit., Art. 6.

- Wojewódzkich Rad Zatrudnienia – organów opiniodawczo-doradczych marszałka województwa we sprawach polityki pracy.
- Powiatowych Rad Zatrudnienia – organów opiniodawczo - doradczych starosty w sprawach polityki rynku pracy.

Partnerstwo w wyżej wymienionych organach, zasadza się m.in. w ich składzie. Przykładowo, do działalności w ramach Powiatowych Rad Zatrudnienia, powoływani są przedstawiciele organizacji związkowych, pracodawców, jednostek samorządu terytorialnego oraz organizacji pozarządowych zajmujących się tematyką rynku pracy³²³.

Instytucje rynku pracy nie odpowiadają w pełni na wszystkie potrzeby bezrobotnych. Uzupełnienia wymaga przede wszystkim pomoc finansowa, gdyż z zasiłków dla bezrobotnych, może aktualnie korzystać niewielu klientów urzędów pracy: z końcem roku 2003, bezrobotni z prawem do zasiłku stanowili 15,1% ogółu bezrobotnych³²⁴. Ważną rolę odgrywają więc Ośrodki Pomocy Społecznej. Świadczenia pomocy społecznej mogą przybrać różną formę: wypłaty zasiłków, pomocy rzeczowej, innego rodzaju działań. W ramach pomocy społecznej organizuje się m.in. działania interwencji kryzysowej oraz specjalistyczne poradnictwo. Ośrodki Pomocy Społecznej starają się mobilizować swoich podopiecznych do kontaktu z urzędami pracy oraz do poszukiwań zatrudnienia. Instytucje te mogą realizować też zadania we współpracy, (kiedy np. celuje się w rozwikłanie trudnej sytuacji rodzin, w których bezrobocie staje się problemem pokoleniowym).

Polski system pomocy bezrobotnym przewiduje różne „ścieżki” i „scenariusze potrzeb”, a mimo to bezrobotni nie opiniują go zbyt dobrze. Oczekują raczej zapewnienia im miejsca pracy³²⁵. Często są wprost oskarżani o przyjmowanie postaw roszczeniowych, przy czym żądania nie wiążą się w żaden sposób z aktywnością czy innymi powinnościami ze strony oczekującego na pomoc³²⁶. Jednak okazuje się, że również przedstawiciele instytucji pomocowych poniekąd podzielają opinię na temat słuszności tych oczekiwań. Jak wykazano w jednym z badań z udziałem pracowników socjalnych, zdaniem 42,1% badanych, najważniejsze w pomocy bezrobotnym jest materialne zabezpieczenie bytu, a 33,3% respondentów stwierdziło, że celem pomocy społecznej powinno być znalezienie pracy bezrobotnemu. Co jednak ciekawe, zdaniem pracowników socjalnych świadczeniobiorcy

³²³ Zob. K. Głębicka, *Rynek pracy w jednoczącej się Europie*; ... op. cit., s. 173-175.

³²⁴ Zob. Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej, *Informacja o stanie i strukturze...*, op. cit., s. 25.

³²⁵ Zob. I. Reszke, *Wobec bezrobocia...*, op. cit., s. 94.

³²⁶ Zob. R. Wielgos-Struck, *Pozarządowe instytucje pomocy społecznej – łagodzenie skutków bezrobocia na tle innych form działalności*, w: M. Malikowski, D. Markowski, *Struktura społeczna...*, op.cit., s. 171.

oczekują również innego rodzaju pomocy: dla 41,5% jest to pomoc psychologiczna, a dla 18,7% pomoc prawna i innego rodzaju doradztwo³²⁷. W sumie świadczy to o dużej zgodności poglądów na temat udzielanej pomocy i pozwala na poznanie priorytetów obowiązujących w polskiej kulturze społecznej.

Pobieżny przegląd powyższego wykazu instytucji świadczących pomoc bezrobotnym, pozornie zdaje się odpowiadać na te oczekiwania - dominują w nim przecież działania na rzecz umacniania rynku pracy i organizacji nowych miejsc zatrudnienia. Jednak wymagają one „nowej jakości sił”, tzn. partnerów odpowiednio zmotywowanych do podjęcia współpracy i przyjęcia odpowiedzialności. Bezrobotni natomiast rzadko są przekonani do zmian, nie są pewni swoich możliwości i wreszcie słabo przygotowani do aktywności na rynku pracy. Jak zaznaczono we wstępie, teoretycznie wszystkie działania urzędów pracy są nastawione na aktywizację bezrobotnych i uznaje się, iż nawet zasiłki, choć zaliczane do biernych instrumentów rynku pracy, mogą i powinny pełnić również funkcje aktywnego bodźca poszukiwania pracy³²⁸. W praktyce aktywizacja bezrobotnych ciągle jest zadaniem wykazującym, iż system pomocy bezrobotnym wymaga jeszcze wielu poszukiwań.

4. Aktywne i pasywne formy wspierania bezrobotnych jako elementy systemu przeciwdziałania bezrobociu

Podział środków przeciwdziałania bezrobociu na aktywne, pasywne oraz mieszane, ma na celu zaakcentowanie podstawowych funkcji, jakie środki te mają pełnić. I tak, środki aktywne mają stymulować przyrost miejsc zatrudnienia; pasywne odpowiadają na aktualne potrzeby bezrobotnych; zaś mieszane łączą elementy aktywne z pasywnymi³²⁹. Zestawienie tych celów, uzasadnia komplementarny sposób stosowania środków aktywnych z biernymi.

Pasywne formy pomocy, czyli ubezpieczenia socjalne i zasiłki, są odpowiedzią na największe niepokoje wiążące się z sytuacją bezrobocia: mają zapewniać bezrobotnym przetrwanie i utrzymać ciągłość świadczeń socjalnych mimo braku zatrudnienia. Upatruje się w

³²⁷ Zob. R. Wasylewski, Pomoc społeczna jako podmiot lokalnej polityki społecznej, w: T. Borkowski, A. Marcinkowski, A. Oherow-Urbaniec (red.), *Polityka społeczna...*, op. cit., s. 208-209.

³²⁸ Zob. S. Golinowska, Ochrona socjalna bezrobotnych..., op. cit., s. 6.

³²⁹ Zob. T. Borkowski, A. Marcinkowski, Programy przeciwdziałania bezrobociu, w: T. Borkowski, A. Marcinkowski, (red.), *Socjologia...*, op. cit., s. 240.

nich ochronę przed patologiami związanymi z głębokim ubóstwem³³⁰. Przedmiotem dyskusji jest tak zastosowanie poszczególnych form, jak i proporcje pomiędzy nimi. W zasadzie niekwestionowana jest konieczność zapewnienia bezrobotnym ubezpieczeń, ale już kwestia zasiłków, ujawnia różne opinie. Przede wszystkim, dyskutowana jest wysokość zasiłków. Pojawiają się rozmaite dywagacje na ich temat: na ile powinny rekompensować utracony zarobek, a na ile mają tylko ratować przed skrajnym ubóstwem; Rzadziej natomiast, rozważa się zagadnienie funkcji motywacyjnej zasiłków, tzn., w jakich warunkach, w jakiej wysokości zasiłki pobudzają do aktywnego poszukiwania pracy, a kiedy „usypiają” tę aktywność³³¹. Rozwiązania praktyczne bywają różne: w państwach zachodnioeuropejskich wysokość zasiłków ustala się na jednym poziomie, bądź w relacji do poprzednich zarobków; wypłacane kwoty maleją wraz z upływem kolejnych miesięcy bezrobocia, bądź są wypłacane tylko przez określony czas; wśród kryteriów istotnych przy orzekaniu o uprawnieniach do zasiłku, uwzględniana jest sytuacja rodzinna bezrobotnego, jego wiek, czy też kryterium przestrzenne. Wysokość zasiłków waha się od 30 do 90%, czas zaś - od 2 miesięcy. Górna granica nie zawsze jest wytyczana - są państwa, w których nie stosuje się ograniczeń czasowych³³². W państwach dawnego bloku wschodniego zasiłki najczęściej są obliczane w relacji do przeciętnej płacy i sięgają od 7% jej wartości, do 70%. Zwykle czas wypłaty zasiłków nie przekracza roku³³³. W Polsce zasiłki wypłacane są przez 6 miesięcy, w rejonach o wyższej stopie bezrobocia - do 12 miesięcy, a ich wysokość sięga 30% przeciętnej płacy.

Działania w formach pasywnych są skierowane wyłącznie do wspomaganych w ten sposób bezrobotnych (ewentualnie ich rodzin). Inaczej jest z funkcjami form aktywnych, które mają szersze zastosowanie, gdyż w rezultacie ich zastosowania zmienia się „jakość bezrobotnego”, rynku pracy i gospodarki. Do form aktywnych należą m.in. rządowe programy tworzenia nowych miejsc pracy, dotacje do płac, promowanie rozwoju małych przedsiębiorstw, tworzenie efektywnej służby zatrudnienia oraz restrukturyzacja zasiłków dla bezrobotnych, tzn. ustalenie takich zasad przyznawania pomocy, by nie stanowiły przeszkody w aktywnym poszukiwaniu pracy³³⁴. Szczególny wymiar mają formy, które celują w bezpośrednią pracę z bezrobotnymi w celu podwyższenia ich wartości jako uczestników rynku pracy. Najwięcej nadziei wiąże się ze szkoleniami i kursami mającymi wyposażać

³³⁰ Zob. M. Bednarski, *Skuteczność aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu...*, op. cit., s. 34.

³³¹ Zob. S. Golinowska, *Ochrona socjalna bezrobotnych...*, op. cit., s. 6.

³³² Zob. Tamże, s. 20.

³³³ Zob. Tamże, s. 22.

³³⁴ Zob. T. Borkowski, A. Marcinkowski, *Programy przeciwdziałania...*, op. cit., s. 239.

bezrobotnego w nowe umiejętności i kwalifikacje bądź uzupełnić te, posiadane. Ich realizacja może trwać nawet i do 6 miesięcy, w wyjątkowych przypadkach - do 12. To długi czas. Niemniej bezrobotny otrzymuje coś, dzięki czemu jego wartość pracownicza wzrasta, pozwala mu na większą samodzielność i przeciwdziała kolejnym sytuacjom bezrobocia. Z drugiej strony spożytkowanie okresu bezrobocia na szkolenia (podwyższanie kwalifikacji), zapobiega spadkowi formy psychicznej osób bezrobotnych, gdyż mimo braku zatrudnienia, zachowują oni świadomość, że nie są zbędni na rynku pracy i niebawem nań powrócą. A zatem zapobiega to również ekskluzji społecznej i ułatwia proces reintegracji. Tak kwestię szkoleń postrzega się w m.in. w Szwecji, gdzie wymaga się od bezrobotnych realizacji szkoleń w czasie trwania ich bezrobocia, aż do czasu pozyskania nowego zatrudnienia³³⁵.

W państwach OECD ze szkoleń korzysta średnio 20% bezrobotnych, w Polsce - ok. 3%. Oznacza to, że w polskich warunkach, mimo rosnącego zainteresowania, forma ta jest ciągle elitarna³³⁶. Aczkolwiek z czasem, zmiany dokonują się: o ile w roku 1996 70% Polaków twierdziło, że nie zamierza doskonalić kwalifikacji, w roku 1998 już 56% deklaroowało podjęcie nauki, przy czym 52% było zdecydowanych robić to nawet za własne pieniądze, a 77% dopuszczało rozwiązanie partycypowania w kosztach³³⁷. W urzędach pracy szkolenia są opiniowane jako forma pomocy o najwyższej efektywności, ale osiągnęte wyniki nie są w pełni zadowalające: w roku 1993 efektywność szkoleń osiągnęła wartość 35%, w roku 1994- - 40%, zaś w roku 1995- 53%³³⁸. Również bezrobotni, którzy skorzystali z tej formy pomocy, nie oceniają zgodnie przydatności szkoleń. W jednym z badań prowadzonych wśród uczestników szkoleń, 49% respondentów oceniło przydatność jako bardzo wysoką, 9,6% jako wysoką, 38,4% - jako średnią, a 9%-jako niską³³⁹.

Do aktywnych form pomocy zalicza się też tzw. subsydia, czyli dofinansowania wynagrodzeń wypłacane zakładom pracy, które zatrudniają skierowane przez urzędy pracy, osoby bezrobotne. Najpopularniejszymi formami zaliczonymi do subsydiów są prace interwencyjne i roboty publiczne. Prace interwencyjne są stosowane w Polsce od roku 1990. Mogą starać się o nie pracodawcy, którzy w okresie poprzedzającym nie redukowali zatrudnienia. Otrzymują zwrot części wydatków związanych z miejscem pracy dla bezrobotnego, odpowiadający wysokości przysługującego bezrobotnemu zasiłku oraz

³³⁵ Zob. O. Schreiner, *Arbeit für alle? Wege aus der Arbeitslosigkeit...*, op.cit., s. 175.

³³⁶ Zob. M. Kabaj, *Strategie i programy przeciwdziałania bezrobociu...*, op. cit., s. 92.

³³⁷ Zob. A. Cybula, M. S. Szczepański, *Zbiorowości i społeczności lokalne...*, op. cit., s. 88-89.

³³⁸ Zob. M. Kabaj, *Strategie i programy...*, op. cit., s. 92.

³³⁹ Zob. G. Koptas, *Efektywność szkolenia bezrobotnych, raport z badań*, Warszawa 1995, s. 17 nn.

składek na ubezpieczenia społeczne. Może to trwać do 6 miesięcy, niemniej liczy się na następującą potem kontynuację współpracy pracodawcy z bezrobotnym. Forma ta budzi pewne kontrowersje, gdyż jest ona korzystna dla firm, ale te niekoniecznie oferują potem stałe zatrudnienie bezrobotnemu. Niemniej nie tylko efektywność jest istotna, gdyż w przypadku długotrwale bezrobotnych, ważne jest nawet półroczne zatrudnienie z uwagi na wartość ekonomiczną oraz motywacyjną - jest ono „zastrzykiem finansowym” i podtrzymuje gotowość do dalszych poszukiwań. Ponadto może również mieć znaczenie dla przyszłego pracodawcy, gdyż zaświadcza, iż bezrobotny ciągle potrafi dostosować się do wymogów zatrudnienia. Generalnie efektywność prac interwencyjnych nie jest wysoka – zatrudnienie zyskuje średnio co trzeci korzystający z tej formy pomocy³⁴⁰, aczkolwiek lokalnie, na terenie Śląska, wyniki bywały dużo lepsze: w Rybniku w roku 1992 efektywność prac interwencyjnych wyniosła 52%, w Wodzisławiu- 70%³⁴¹. Wyniki są więc zależne od czasu i jakości lokalnej gospodarki.

Podobne zasady przyjęto przy organizacji robót publicznych, ale z tej formy korzystać mogą tylko gminy lub administracja rządowa. Zwykle uruchamiana jest przy realizacji dużych inwestycji. Zatrudniane są raczej osoby młode, częściej mężczyźni niż kobiety. Dotacja z Funduszu Pracy sięga wysokości 75% przeciętnego wynagrodzenia. Jako zastrzeżenie do tej formy pomocy, podaje się jej relację do zasad zdrowej konkurencji - w pewnym sensie są one naruszone. Jeszcze większym mankamentem jest fakt, że stałe zatrudnienia po zakończeniu robót zyskuje ledwie kilka procent korzystających z tej formy pomocy³⁴².

Trzecim rodzajem pomocy zaliczanym do subsydiów, są formy skierowane do ludzi młodych, niemających jeszcze doświadczeń zawodowych, tzn. staże. Do roku 2004, były one propozycją jedynie do absolwentów, tzn. do osób, które w okresie do 12 miesięcy od zdobycia dyplomu czy uprawnień zawodowych, nie zdołały pozyskać zatrudnienia. Mocą ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, skreślono warunek upływu czasu od ukończenia placówki oświatowej do 12 miesięcy, a wprowadzono kryterium wieku do 25 lat (dla absolwentów szkół wyższych – do 27 lat). Aktualnie staż może trwać od 3 do 12 miesięcy i odbywa się na podstawie umowy zawartej przez starostę z pracodawcą. Bezrobotny, który skorzysta z tej formy pomocy otrzymuje stypendium w wysokości zasiłku³⁴³.

³⁴⁰ Zob. M. Bednarski, *Skuteczność aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu...*, op. cit., s. 40.

³⁴¹ Zob. D. Kotlorz (red.), *Bezrobocie w województwie katowickim ze szczególnym uwzględnieniem Rybnickiego Okręgu Węglowego: diagnoza, prognoza, przeciwdziałanie; raport z badań*, Gliwice 1994, s. 88.

³⁴² Zob. M. Bednarski, *Skuteczność aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu...*, op. cit., s. 38-39.

³⁴³ Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach..., op. cit., Art. 49 i 53.

Do aktywnych form pomocy bezrobotnym zalicza się również kredyty oraz dotacje dla przedsiębiorców. Szczególnie dotyczy to inicjowania działalności gospodarczej przez osoby bezrobotne, ale pomoc może pozyskać też przedsiębiorca planujący utworzenie dodatkowych miejsc pracy. W stosunku do wcześniej omówionych form pomocy, ta wymaga od wnioskodawców większej aktywności i zdecydowania, toteż jej efekty również są zachęcające. Uchodzi ona za dość trwałe i skuteczne narzędzie walki z bezrobociem³⁴⁴: wylicza się, że tylko 10-15% pożyczkobiorców po czasie znów wraca do urzędu pracy w charakterze bezrobotnych³⁴⁵. Jednakże jej finansowanie jest limitowane, co sprawia, że w poszczególnych urzędach pracy rocznie pomaga się w ten sposób jednostkowym podmiotom³⁴⁶.

Wszystkie powyższe formy wiążą się z określoną pulą środków, co oznacza też, że liczba korzystających z nich bezrobotnych jest ściśle określona. Inaczej jest z formami pomocy, które wiążą się z codziennymi działaniami urzędów pracy w dziale pośrednictwa pracy bądź poradnictwa. Pośrednictwo pracy definiowane jest ogólnie jako świadczenie pomocy w zatrudnieniu. Niemniej czasem jest określane za pomocą dodatkowego przymiotnika: „aktywne”, co ma podkreślać szczególny wymiar tej usługi. Pośrednictwo pracy jest rozumiane jako pomoc pracodawcom w znalezieniu odpowiednich pracodawców, a bezrobotnym – jako pomoc w znalezieniu pracy zgodnej z ich umiejętnościami, kwalifikacjami i aspiracjami³⁴⁷. Nie jest ono jednak uwzględniane w analizach aktywnych programów rynku pracy³⁴⁸. Rzadko wymienia się również działalność Klubów Pracy, choć ich efektywność zatrudnieniowa jest wymierna.

Zestaw form pomocy bezrobotnym jest więc urozmaicony, aczkolwiek jak już nadmieniono, przedmiotem krytyki są m.in. proporcje pomiędzy poszczególnymi elementami systemu. Szczególnie akcentuje się zbyt małe kwoty przeznaczone na przeciwdziałanie bezrobociu oraz na niedoskonały podział puli środków. Przykładowo - w roku 1995 wydatki publiczne na programy rynku pracy pochłonęły 62 biliony starych złotych, tzn. 2,2% PKB. Aż 85% tej kwoty przeznaczono na zasiłki, a jedynie 12% - na programy aktywne, tzn. na roboty publiczne, prace interwencyjne, szkolenia i pożyczki na tworzenie nowych miejsc pracy. W Republice Czeskiej na aktywne programy w tym czasie przeznaczono 55% puli na

³⁴⁴ Zob. M. Bednarski, *Skuteczność aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu...*, op. cit., s. 42-43.

³⁴⁵ Zob. M. Kabaj, *Strategie i programy...*, op. cit., s. 191.

³⁴⁶ Zob. D. Kotlorz (red.), *Bezrobocie w województwie katowickim...*, op. cit., s. 87-88.

³⁴⁷ Zob. Powiatowy Urząd Pracy w Rudzie Śląskiej, *Działania Rejonowego Urzędu Pracy na rzecz przeciwdziałania lokalnemu bezrobociu*, Opracowanie własne, r. 2000.

³⁴⁸ Zob. M. Kabaj, *Strategie i programy...*, op. cit., s. 192.

przeciwdziałanie bezrobociu, w Słowacji - 48%, na Węgrzech - 23%³⁴⁹. Polskie rozwiązania są więc swojego rodzaju namiastką, choć nie brakuje deklaracji przekonujących, że polska polityka wobec rynku pracy jest polityką aktywną. W rzeczywistości chodzi o politykę zdecydowanie pasywną, skoncentrowaną nie na współpracy z bezrobotnymi, ale na ich obsłudze, polegającej najczęściej na rejestracji i sprawdzaniu gotowości do pracy, ewentualnie na wypłacie zasiłków. Tak również system ów postrzegają sami bezrobotni. Ich bierność niekoniecznie wynika z braku chęci do podejmowania przemian, ale jest w dużej części powodowana przez niedostrzeganie możliwości dokonania tych zmian. Ponadto aktywność zawsze wiąże się w pewnym stopniu z ryzykiem. Naturalnym jest dążenie do poznania perspektyw, by przynajmniej w części ograniczyć zakres kwestii niewiadomych. Tymczasem bezrobocie polskie jawi się jako wielka niewiadoma: jego dotychczasowe kierunki rozwoju były zaskakujące i nie ma prognoz, które mogłyby przynajmniej w części pokryć deficyt na informacje, co do dalszego przebiegu wydarzeń³⁵⁰.

Powyższe względy sprawiają, że w dyskusjach na temat walki z bezrobociem, często postuluje się o zasadnicze zmiany, a przede wszystkim, o dowartościowanie form aktywnych. Z drugiej strony przestrzega się przed postrzeganiem środków aktywnych jako antidotum na polskie bezrobocie, gdyż jest ono wynikiem szeroko pojętej transformacji gospodarczej - ciągle jeszcze trwa proces przekształceń, zmian własnościowych, wprowadzane są nowe technologie, racjonalizuje się zatrudnienie, poszukuje rozwiązań podatkowych oraz oszczędności itp³⁵¹. Aktywizacja środowiska bezrobotnych jest więc niewątpliwie potrzebna, niemniej pozostaje tylko jednym elementem w całokształcie potrzebnych zmian.

³⁴⁹ Zob. Tamże, s. 89 .

³⁵⁰ Zob. A. S. Marcinkowski, J. B. Sobczak, *Bezrobotni i instytucje – interpretacje...*, op. cit., s. 177 .

³⁵¹ Zob. T. Borkowski, A. Marcinkowski, *Programy przeciwdziałania...*, op. cit., s. 237.

5. Uwarunkowania realizacji zadań publicznych służb zatrudnienia w Powiatowych Urzędach Pracy oraz ich konsekwencje

W ciągu minionych kilkunastu lat metodyka urzędów pracy uległa znaczącym zmianom. Teoretycznie instytucje te są już przygotowane do profesjonalnej obsługi bezrobotnych. W praktyce raczej nie są one opiniowane jako doskonałe, ani też nie są placówkami obdarzonymi sympatią. Najczęściej postrzegane są jak dawne „Pośredniaki”, gdzie dokonuje się rejestracji, wypłaca zasiłki i gdzie *powinny być* oferty pracy, ale w sumie mają one niewiele do zaoferowania bezrobotnym³⁵². Wydaje się, że możliwości urzędów pracy pozostają nieznane większości bezrobotnych. Poszukując przyczyn tego stanu rzeczy, warto przyrzeć się aktualnym uwarunkowaniom obsługi bezrobotnych.

Oblicza się, iż w praktyce kontakt klienta z pracownikiem urzędu pracy trwa od 5 do 10 minut. Nie jest to czas, w którym bezrobotny mógłby poznać pełną ofertę urzędu czy też czas, w którym pracownik urzędu mógłby poznać bezrobotnego i jego sytuację, by następnie mu cokolwiek poradzić. Tak więc, urzędnicy raczej nie mają warunków do prowadzenia tzw. aktywnego pośrednictwa pracy³⁵³. Sytuacja ta wynika po części z aktualnych ograniczeń finansowych urzędów pracy, pociągających za sobą ograniczenia liczebności pracowników publicznych służb zatrudnienia. To „w zasadzie wyklucza możliwość indywidualnego podejścia do problemów bezrobotnych i realizowania programów aktywnych”³⁵⁴.

Warunki, w jakich przyszło funkcjonować Powiatowym Urzędem Pracy, są rzeczywiście trudne. Sytuacji nie ułatwiają też niskie uposażenia pracowników urzędu ani scysje z podenerwowanymi klientami, postrzegającymi pracownika jako reprezentanta nieudanego systemu³⁵⁵. W odpowiedzi urzędnicy przyjmują postawy obronne, których wyrazem są m.in. ich negatywne opinie na temat bezrobotnych: jak wykazano w jednym z badań, pracownicy negatywnie opiniujący bezrobotnych stanowią 52,8%. Pozytywne opinie o bezrobotnych formułowało 22,2% badanych, współczujące - 17,3%, zaś neutralne - 7,6%. Takie uwarunkowania praktycznie przesądzają o złej jakości interakcji pomiędzy

³⁵² Zob. W. Mikołajewicz, *Wyobrażenia o pomocy bezrobotnym...*, op. cit., s. 96-97.

³⁵³ Zob. M. Kabaj, *Strategie i programy...*, op. cit., s. 100.

³⁵⁴ Zob. Ministerstwo Gospodarki i Pracy, Sytuacja formalno-prawna służb zatrudnienia, www.mgip.gov.pl, (dostęp: lipiec 2005).

³⁵⁵ Zob. K. Konecki, K. Kaczmarczyk, Janusowe oblicze rejonowych urzędów pracy, w: T. Borkowski, A. Marcinkowski, (wyb.), *Socjologia...*, op. cit., s. 226.

pracownikami urzędów pracy a ich klientami³⁵⁶. W sumie problemem jest niedoinwestowanie urzędów pracy, jak i to, co ich pracownicy mają do zaoferowania bezrobotnym, a co przekłada się bezpośrednio na trudności związane z zastojem na rynku pracy. Ponadto według standardów światowych na jednego pracownika powinno przypadać nie więcej niż kilkunastu bezrobotnych, podczas gdy w Polsce liczba ta sięga nawet kilkuset osób. Szczególne niedociągnięcia w Polsce dotyczą pośrednictwa i doradztwa zawodowego. Tu również, według światowych wzorców, pracownicy zaangażowani w tych działach powinni stanowić ok. 50% kadry urzędu. W polskich urzędach pracy doradcy i pośrednicy stanowią wręcz swojego rodzaju margines³⁵⁷.

W pewnym stopniu sytuacja jest zależna od lokalnych decyzji, gdyż system organów zatrudnienia ma charakter rządowo-samorządowy, przy czym istotna jest niezależność każdej jednostki. Jest to model zdecentralizowany. Środki na funkcjonowanie urzędów pracy i większość ich działań pochodzą z Funduszu Pracy, zaś limity na określone zadania ustanawia minister właściwy do spraw pracy, według algorytmu. Środki pochodzące z budżetu samorządów, pełnią rolę uzupełniającą. Względy te sprawiają, że struktura zatrudnienia w poszczególnych urzędach pracy bywa różna, ale ewentualne różnice są raczej wynikiem przesunięć, a nie dodatkowych zatrudnień³⁵⁸. Wzrost zatrudnienia w urzędach pracy, jest więc zależny od decyzji podejmowanych na szczeblu rządowym i w tę stronę kierowane są nadzieje na ewentualne zmiany. Są też działy, w których powoli stają się one faktem. M.in. dotyczy to oczekiwanych zmian w zakresie zatrudnienia doradców: w latach 2000-2004 ich liczba wzrosła o 31,4%: w roku 2000 w Powiatowych Urzędach Pracy zatrudnionych było 477 doradców, zaś w roku 2004- 627³⁵⁹. Zatem, tendencja jest wyraźna, ale w stosunku do obecnych potrzeb - zdecydowanie zbyt wolna. W konsekwencji, tylko część bezrobotnych korzysta z usług doradców zawodowych. Oblicza się, iż w roku 2003 z usług doradców skorzystało ok. 10% klientów. 57% tej grupy stanowiły osoby, które korzystały z porad w formie indywidualnej, zaś 43% - w formie grupowej³⁶⁰. Korzystającymi byli najczęściej młodzi bezrobotni, a niemal co druga osoba była w wieku do 24 lat. Dla

³⁵⁶ Zob. Tamże, s. 225-226 .

³⁵⁷ Zob. M. Kabaj, *Strategie i programy...*, op. cit., s. 100.

³⁵⁸ Zob. Ministerstwo Gospodarki i Pracy, *Sytuacja formalno-prawna służb zatrudnienia...*, op. cit.,

³⁵⁹ Zob. Ministerstwo Gospodarki i Pracy, *Informacja o instytucjonalnej obsłudze rynku pracy*, www.praca.gov.pl (dostęp: październik 2005r.).

³⁶⁰ Zob. Ministerstwo Gospodarki i Pracy, Departament Rynku Pracy, *Informacja o realizacji usług poradnictwa zawodowego w urzędach pracy w 2003 roku*, Warszawa 2003 r. www.praca.gov.pl (dostęp: październik 2005r.).

50,4% zasadniczym powodem korzystania z poradnictwa była chęć znalezienia pracy, dla 25,8% był to zamiar udoskonalenia kwalifikacji (poprzez udział w szkoleniach).

W porównaniu z innymi działami urzędu pracy, poradnictwo zawodowe stanowi dział obsługujący klientów w sposób najbardziej otwarty i urozmaicony. Dlatego doradcami zostają pracownicy z wykształceniem wyższym. Najczęściej z ukończonymi studiami pedagogicznymi (41,1% doradców), socjologicznymi (16,4%), psychologicznymi (15,5%). Ponadto doradcy stale podwyższają kwalifikacje: sukcesywnie organizowane są szkolenia specjalistyczne, natomiast Centrum Metodyczne Informacji i Poradnictwa Zawodowego Krajowego Urzędu Pracy dostarcza do urzędów materiały informacyjno-metodyczne³⁶¹.

Podstawową metodą pracy z klientami indywidualnymi jest rozmowa doradcza. W jej strukturze ujmowana jest analiza sytuacji klienta, przebieg jego edukacji, kariery zawodowej, rozwój zainteresowań oraz oczekiwań. Sondażuje się również warunki zdrowotne klienta. Istotnym celem jest sporządzenie planu dalszego postępowania³⁶². Innego rodzaju usługą doradczą jest informacja o zawodach, rynku pracy, kwalifikacjach, o możliwościach szkoleń i kształcenia, doradzanie w kwestii kierunków kształcenia, wyboru zawodu³⁶³. Przekaz tych treści jest możliwy również w ramach poradnictwa grupowego. Zasadniczym atutem tej metody jest możliwość oddziaływania na klienta autorytetem innych i praca nad problemem osoby, w kontekście problemów innych uczestników. Pozwala to na wypracowanie bardziej wyważonych osądów. Ponadto do polskich potrzeb zaadoptowano m.in. „Metodę Edukacyjną”, „Bilans Kompetencji” (z Francji), „Kurs Inspiracji” (z Danii). Generalnie polskie poradnictwo zawodowe nawiązuje do wzorców europejskich³⁶⁴.

Mimo dążeń do międzynarodowej wymiany doświadczeń, system pomocy osobom bezrobotnym w każdym kraju jest zorganizowany inaczej. Przyczyną są różne decyzje, co do podziału budżetu, ale każdy system odpowiada też innym uwarunkowaniom rynku pracy oraz innej jakości sił roboczych. Dlatego specyfika systemu jest istotna i póki nie zostaną wyrównane wszystkie działy przynależne zakresowi polityki społecznej, nie powinno się rezygnować z poszukiwań własnych metod pracy, odpowiadających cechom rodzimego rynku pracy.

³⁶¹ Zob. W. Trzeciak, Poradnictwo zawodowe w urzędach pracy w Polsce, *www.praca.gov.pl*, (dostęp: styczeń 2006r.).

³⁶² Zob. Ministerstwo Gospodarki i Pracy, Departament Rynku Pracy, *Informacja o realizacji usług...*, op. cit., s. 8-9.

³⁶³ Zob. W. Trzeciak, Poradnictwo zawodowe w urzędach..., op. cit.

³⁶⁴ Zob. Tamże.

6. Pozycja doradców zawodowych w kadrze urzędów pracy, ich zadania a szczególne potrzeby bezrobotnych

Bezrobocie wywołuje wiele trudnych emocji, podobnie jak sama instytucja, jaką stanowi urząd pracy. Mimo zmian na rynku pracy i upływu czasu, urzędy pracy są nadal postrzegane jako placówki, które „powinny” rozwiązywać problemy bezrobotnych. Dlatego wiąże się z nimi spore oczekiwania, a w rezultacie budzą one potem duże rozczarowania. Bezrobotni z niechęcią wysłuchują rad, dotyczących przejęcia odpowiedzialności za siebie i za swoją sytuację³⁶⁵. Dają wyraz swojemu niezadowoleniu w relacjach z pracownikami urzędu i często traktują ich jak winowajców, którzy niczego nie rozumieją. Z drugiej strony, wśród bezrobotnych są osoby, które nie kryją przed pracownikami urzędu swojej trudnej sytuacji i swoich nadziei na pomoc. Tym na pewno chciałoby się pomóc, niemniej biorąc pod uwagę realne możliwości pracowników urzędu, również i te kontakty mogą wywoływać trudne emocje. W rezultacie, pracownicy urzędu próbują bronić się przed emocjami bezrobotnych. Częstym rozwiązaniem stosowanym przez kadrę urzędu, okazuje się przyjęcie bezosobowego podejścia do klientów i do ich problemów³⁶⁶.

Dotyczy to również doradców zawodowych, którzy z racji charakteru swojej funkcji, kontaktują się z bezrobotnymi z większą intensywnością, niż pozostali pracownicy urzędu i mają okazję bliżej przyjrzeć się ich problemom i trudnościom. W roku 2004 Ministerstwo Gospodarki i Pracy opublikowało raport z badań, z którego wynika, iż polscy doradcy potrafią rozeznaczyć sytuację swoich klientów, i że zauważają oni, iż bezrobotni często borykają się z problemami natury psycho-społecznej. Rozpoznają je jako problemy istotnie związane z sytuacją bezrobocia i są świadomi, że uporanie się z nimi warunkuje sukces, tzn. pozyskanie zatrudnienia. Jednak pomoc w tej kwestii wolą powierzyć innym specjalistom³⁶⁷. Z raportu wynika też, że co trzeci doradca rozpoznaje też u swoich klientów problemy stricte psychologiczne. Większość wypowiadających się doradców ocenia, iż tym bezrobotnym należy szczególnie pomagać. Jednak tylko niektórzy już uznają, iż pomoc ta powinna być udzielona bezrobotnym w urzędzie pracy, co uzasadniają przekonaniem, iż osoby bezrobotne

³⁶⁵ Zob. I. Reszke, *Wobec bezrobocia...*, op. cit., s. 94.

³⁶⁶ Zob. W. Mikołajewicz, *Wyobrażenia o pomocy bezrobotnym...*, op. cit., s. 97-99.

³⁶⁷ Zob. K. Rybińska, *Potrzeby i oczekiwania doradców zawodowych w zakresie rozwoju ich kompetencji zawodowych- raport z badań*, Warszawa 2004, s. 13.

raczej nie skorzystają z usług specjalistów poza urzędem³⁶⁸. Ich rozeznanie jest słuszne, gdyż wielu bezrobotnych broni się przed uznaniem swoich słabości i woli je traktować jako drugorzędne, mniej istotne, gdyż jak uznają: skoro przyczyną złej kondycji psychicznej jest bezrobocie, jedynym lekiem może być pozyskanie zatrudnienia. Jednak kondycja psychiczna niekoniecznie ulega natychmiastowej poprawie, zaś pracodawcy wolą widzieć kandydatów pełnych zapału, energii i w dobrym nastroju.

Doradcy zawodowi generalnie rozumieją złożoność sytuacji bezrobotnych, ale tylko niektórzy czują się zdolni do podjęcia wyzwania i zmierzenia się z wszystkimi emocjami bezrobotnych. Większość wolałaby oddalić od siebie i od urzędu pracy całą sferę trudnych emocji swoich klientów. Postawy obronne nakazują postrzeganie klientów jako niezаслужujących na większe zaangażowanie przy ich obsłudze. Dlatego też większość bezrobotnych jest opiniowana negatywnie. Mają być oni zwykle osobami roszczeniowymi; przebiegającymi w ofertach; oczekującymi na „podanie wszystkiego na tacy”; marudzącymi; kombinującymi, nie są zainteresowani zatrudnieniem, ale zasiłkami; są niezdolni do obiektywnego spojrzenia na swój problem, ponieważ obwiniają innych za swoje nieszczęście, podczas gdy sami są sobie winni, bo nie dołożyli starań do lepszego przygotowania zawodowego, podwyższenia kwalifikacji, itp.³⁶⁹ Jako osoby godne wsparcia, opiniowanych jest nie więcej niż 20% bezrobotnych. Częściej zatem zauważani są klienci „gorsi”, którym przypisuje się negatywne motywacje i dążenia³⁷⁰.

Niewątpliwie, nie są to relacje, które mogą skutkować owocną współpracą obu stron. Kierujący urzędami zauważają te niedoskonałości. Są oni świadomi, że działania urzędu nie są w pełni skuteczne³⁷¹. Tłumaczą to jednak obiektywnymi ograniczeniami: wcześniej opisanymi uwarunkowaniami urzędów pracy: ograniczeniami finansowymi, trudnościami organizacyjnymi, liczbą obsługiwanych bezrobotnych itp. Jednak nie jest to pełne wyjaśnienie. Zależności, składających się na tak wyraźne podziały, jest więcej.

Problem próbuje się m.in. tłumaczyć swoistym paradoksem wynikłym ze zobowiązania Powiatowych Urzędów Pracy do realizacji dwóch, sprzecznych z sobą funkcji: pasywnych i aktywnych. Obie nakazują inne zachowania pracowników: funkcje pasywne kojarzy się z kontrolą, dyscypliną i szeregiem urzędowych czynności; funkcje aktywne

³⁶⁸ Zob. Tamże, s. 18.

³⁶⁹ Zob. W. Mikołajewicz, Wyobrażenia o pomocy bezrobotnym..., op. cit., s. 96.

³⁷⁰ Zob. Tamże, s. 91 nn.

³⁷¹ Zob. B. Gaś, Wykorzystanie obrazu bezrobotnego do programowania działań edukacyjnych dla pracowników rejonowych urzędów pracy, w: Z. Ratajczak, *Bezrobocie: psychologiczne i społeczne koszty...*, op. cit., s. 138.

natomiast wymagają postaw twórczych, samostereownych i zachowań innowacyjnych. Zestawienie tych dwóch sprzeczności ma wywoływać w pracownikach swoiste napięcie organizacyjno-psychologiczne, które też przenosi się na poziom instytucji (PUP). Ale też napięcie to utrzymuje ją równocześnie w równowadze i jest potrzebne. Zaakcentowanie którejkolwiek ze stron, mogłoby zburzyć stabilność systemu, zatem utrzymanie równowagi jest konieczne³⁷².

Koncepcja ta jest o tyle dyskusyjna, że w polskich urzędach pracy zdecydowanie brakuje równowagi pomiędzy reprezentacjami obu funkcji: nie ma jej w podziale środków na realizację obu form pomocy bezrobotnym, nie ma jej też w statystykach urzędu zaświadczających o udziale bezrobotnych w formach aktywnych i pasywnych. Ponadto to właśnie brak równowagi zdaje się tłumaczyć postawy pośredników i doradców: mimo że mają oni podstawy do lepszego poznania bezrobotnych, niż pozostali pracownicy urzędu, wszyscy postrzegają klientów podobnie. Zgodność tę lepiej tłumaczy zasada podporządkowywania się większości. W urzędach pracy większość stanowią pracownicy realizujący zadania związane z formami pasywnymi i praktykujący sformalizowane podejście do bezrobotnych. Doradcy i pośrednicy przejmują ich postawy wobec bezrobotnych, gdyż wybór innych opcji stawiałby ich w opozycji, to zaś oznaczałoby dla nich samotność ideową. Tymczasem ta, jest dokuczliwa i niepokojąca. Dlatego nawet przy słuszności idei, jest rzadko wybierana³⁷³.

Problem mogą również po części wyjaśniać kierunki rozwoju doradztwa zawodowego, w których rola doradcy zawodowego jest przedstawiana w ścisłym powiązaniu z kwestiami zawodowymi i rynkowymi, abstrahuje natomiast od całościowego ujmowania problemów osób bezrobotnych. W wykazach szkoleń proponowanych doradcom, nie ma zbyt wielu propozycji uwzględniających tematykę obsługi klienta pod kątem wszystkich jego potrzeb. Również w dostępnych formach pomocy bezrobotnym rzadko akcentuje się zasady terapii kryzysowej, nawołującej do wykorzystania sytuacji trudnych, do kierowania uwagi na sens kryzysu celującego w rozwój człowieka³⁷⁴. Niemniej często słyszy się nawoływania do podejmowania działań o charakterze psychologicznym w urzędach pracy, i to w szerokim

³⁷² Zob. K. Konecki, K. Kaczmarczyk, *Janusowe oblicze...*, op. cit., s. 231-232.

³⁷³ Zob. E. Fromm, *Ucieczka od wolności*, Warszawa 1970, s. 38.

³⁷⁴ Zob. W. Badura-Madej, *Wybrane zagadnienia interwencji kryzysowej*, Warszawa 1996, s. 13.

zakresie. Jak dotąd – bezskuteczne, gdyż w strukturze służb zatrudnienia, nie ma dla nich miejsca³⁷⁵.

W rzeczywistości część doradców nawiązuje z klientami kontakt, który w dużym stopniu spełnia wymogi terapii. Poradnictwo indywidualne, jak i grupowe, mają znaczenie terapeutyczne i dostarczają bezrobotnym wsparcia. Tymczasem żaden dokument określający funkcjonowanie urzędów pracy nie potwierdza, że kierunek ten jest zalecany pracownikom urzędów pracy. Dlatego doradcy pozostają ze swoimi wątpliwościami, co do wykonania stojących przed nimi zadań, w tym i tych, których nikt inny nie chce podejmować. Niemniej nie sposób w niniejszym opracowaniu rozstrzygać, czy możliwa i słuszna jest zmiana tego stanu rzeczy. Dlatego zagadnienie to pozostanie otwarte, jako temat do przemyśleń. Podobnie przedstawia się zagadnienie intensywniejszych starań o równowagę pomiędzy aktywnymi a pasywnymi formami pomocy bezrobotnym: trudno wyrokować, dlaczego w polskich warunkach, droga do tej równowagi jest tak długa i dlaczego tak mało dla niej zrozumienia. A przecież póki równowagi tej brak, trudno też oczekiwać większych przemian, to zaś oznacza brak dostatecznych starań o jakościową pracę z klientami urzędów pracy, nastawioną na zmianę ich postaw z pasywnych na aktywne.

³⁷⁵ Zob. L. Zuber-Dzikowa, Bezrobocie jako wyzwanie dla psychologii stosowanej – wybrane problemy, w: Z. Ratajczak, *Bezrobocie: psychologiczne i społeczne koszty...*, op. cit., s. 99.

III. Metodologia badań własnych

1. Przedmiot i cel badań

Wielu autorów podkreśla, że przedmiot badań socjologicznych jest bardzo złożony, gdyż obejmuje tak materialne, jak i idealne twory danej rzeczywistości społecznej. Oznacza to, że obejmuje on całokształt tego, co składa się na rzeczywistość społeczną, czyli zbiorowości społeczne, instytucje społeczne oraz procesy i zjawiska społeczne³⁷⁶. Istotne są zarówno jednostki społeczne, jak i ich cechy³⁷⁷. Zgodnie z tym stanowiskiem w podjętych badaniach uwzględniono wszystkie te aspekty, by uzyskać wielopłaszczyznowe ujęcie funkcjonowania formy pomocy zwanej Klubem Pracy oraz rezultaty jej działań. Przyjęto, iż Klub Pracy jest instytucją społeczną, gdyż ta jest powołana „do realizacji określonych funkcji powszechnie użytecznych”³⁷⁸, a Klub Pracy niewątpliwie tak jest definiowany. Jego zasadniczym zadaniem jest pomaganie bezrobotnym i poszukującym zatrudnienia, poprzez motywowanie ich do metodycznych poszukiwań zatrudnienia³⁷⁹. Analizując dostępne opracowania na temat Klubu Pracy, stwierdzono, że dość dokładnie określone są założenia tej formy pomocy. Z kolei przegląd aktów prawnych odnoszących się do walki z bezrobociem, pozwolił na wniosek, że znaczenie Klubu Pracy jest coraz wyraźniej akcentowane. Jednakże, jakie znaczenie ma ta forma pomocy w praktyce? Poszukiwania odpowiedzi na to pytanie stanowiły podstawowy motyw do podjęcia badań. Ich przedmiot określono jako strategię oddziaływań społeczno-edukacyjnych Powiatowych Urzędów Pracy województwa Śląskiego realizowaną w formie Klubów Pracy.

Biorąc pod uwagę dotychczasowe rozeznanie dotyczące przedmiotu badań, oczywistym było przyjęcie celu eksploracyjno-opisowego. Aczkolwiek uznano też, że nie należy rezygnować ze starań o wyjaśnienie szeregu istotnych kwestii. Tym samym przyjęto typowe dla badań społecznych cele, gdyż eksploracja, opis i wyjaśnienie są uznawane za cele najbardziej użyteczne i przyjmowane najczęściej³⁸⁰. Ustalono, że w ramach badań zebrane

³⁷⁶ Zob. J. Sztumski, *Wstęp do metod i technik badań społecznych*, Katowice 2005, s. 18.

³⁷⁷ Zob. R. Mayntz, K. Holm, P. Hübner, *Wprowadzenie do metod socjologii empirycznej*, Warszawa 1985, s. 14.

³⁷⁸ Zob. J. Sztumski, *Wstęp do metod i technik badań...*, op. cit., s. 20.

³⁷⁹ Por. N. Goodman, *Wstęp do socjologii*, Poznań 2001, s. 356.

³⁸⁰ Zob. E. Babbie, *Badania społeczne w praktyce*, Warszawa 2005, s. 110.

będą informacje dotyczące zasad i działań Klubu Pracy w urzędach pracy województwa śląskiego. Zaakcentowana będzie specyfika tej formy pomocy, jej organizacji oraz specyfika, korzystającej z niej zbiorowości. Wykorzysta się dostępne dane statystyczne dotyczące zbiorowości Klubu Pracy, jak również efektywności tej formy pomocy. Podjęta zostanie wreszcie, próba nakreślenia wizji przyszłości Klubu Pracy. Za cele badań przyjęto więc:

1. Opis Klubów Pracy jako instytucji funkcjonującej w ramach Powiatowych Urzędów Pracy, pełniącej specyficzne zadania na rzecz bezrobotnych i rynku pracy
2. Opis cech zbiorowości korzystającej z zajęć w Klubach Pracy
3. Ocenę skuteczności oddziaływań Klubów Pracy z uwagi na dane statystyczne oraz z uwagi na postawy korzystających z zajęć względem pracy, zatrudnienia i rynku pracy
4. Próbę określenia perspektyw działalności Klubów Pracy.

2. Problemy badawcze

Określenie przedmiotu badań i ustalenie celów niewątpliwie wskazują na wytyczony zakres badań, aczkolwiek konieczna jest konkretyzacja, czyli uściślenie problemu³⁸¹. Problemem badawczym najczęściej jest brak wiedzy empirycznej na dany temat, który uznaje się za godny rozpoznania³⁸². Dobrze sformułowana problematyka badawcza, jest jednym z elementów decydujących o powodzeniu badań.

Problematyka badań zwykle przybiera postać zbioru pytań lub równoważników zdań dotyczących zainteresowań badacza³⁸³. W badaniach wybrano tę pierwszą postać. Wśród pytań znalazły się zarówno pytania dotyczące cech jakościowych przedmiotu badań, jak i ilościowych. Pytania te przedstawiają się następująco:

I. Jak funkcjonują Kluby Pracy jako instytucja pomocy bezrobotnym i poszukującym zatrudnienia?

1. Jak organizowane były Kluby Pracy w poszczególnych urzędach pracy; w jakich okolicznościach decydowano się na uruchomienie tej formy pomocy?
2. Jak przedstawiają się cele i zadania Klubów Pracy według obowiązujących regulaminów?

³⁸¹ Zob. J. Sztumski, *Wstęp do metod i technik badań...*, op. cit., s. 42.

³⁸² Zob. A. Giddens, *Socjologia*, Warszawa 2004, s. 662.

³⁸³ Zob. S. Nowak, *Metodologia badań socjologicznych: zagadnienia ogólne*, Warszawa 1970, s. 220.

3. Jakie zasady organizacyjne porządkują działalność Klubów Pracy?
4. W jaki sposób realizowany jest program Klubów Pracy i jaka kadra realizuje zadania związane z Klubami Pracy?

II. Jak przedstawia się struktura społeczno-demograficzna zbiorowości osób korzystających z zajęć w Klubach Pracy?

1. Jak przedstawia się struktura wieku, płci i wykształcenia zbiorowości korzystających z usług Klubów Pracy?
2. Z jakich środowisk społecznych wywodzą się uczestnicy Klubów Pracy?
3. Jak wygląda sytuacja zawodowa opisywanej zbiorowości?
4. Jaka jest sytuacja rodzinna korzystających z zajęć w Klubach Pracy i ich status materialny?

III. Jakiego rodzaju postawy charakteryzują zbiorowość uczestników Klubów Pracy?

1. Jakie postawy względem pracy i jakiego rodzaju postawy wobec utraty zatrudnienia można zaobserwować w grupie uczestników zajęć Klubów Pracy?
2. W jaki sposób uczestnicy zajęć Klubów Pracy próbowali rozwiązać swoje trudności i jakie postanowienia na przyszłość podejmują obecnie?
3. Jak uczestnicy zajęć postrzegają swoje otoczenie pod względem zrozumienia swojej sytuacji?

IV. Jakie znaczenie mają Kluby Pracy w oddziaływaniu na bezrobotnych poszukujących pomocy w Powiatowych Urzędach Pracy?

1. Jakie postawy wobec rynku pracy i poszukiwania zatrudnienia przyjmują osoby finalizujące cykl zajęć w Klubach Pracy?
2. W jakim zakresie Kluby Pracy odpowiadają na oczekiwania uczestników w kontekście ich potrzeb oraz potrzeb rynku pracy?
3. Jak postrzegane są Kluby Pracy w urzędach pracy i jakie miejsce zajmują w tych instytucjach?
4. Jaka jest efektywność Klubów Pracy według danych statystycznych urzędów pracy

3. Zmienne i wskaźniki

Badania społeczne implikują do studiowania zmiennych oraz związków występujących pomiędzy nimi. Zmienne, czyli logiczne pogrupowania wartości (atrybutów), informują o cechach charakteryzujących badane jednostki oraz tworzoną przez nie zbiorowość³⁸⁴. Zmiennymi mogą być cechy, które mogą przyjmować, co najmniej dwie wartości³⁸⁵. Są nimi również zjawiska ulegające przeobrażeniom na skutek działania pewnych czynników³⁸⁶. O występowaniu danej zmiennej zaświadczać wskaźniki, czyli określone cechy przedmiotu bądź zjawiska. Zatem, „wskaźnik jest obiektywnie obserwowalnym znakiem pewnej cechy. Jest to materialne lub behawioralne ukazanie sprawdzalnego dowodu istnienia cech, jakie on reprezentuje”³⁸⁷. W zależności od rodzaju wskaźnika, wnioskowanie oparte na stwierdzeniu jego występowania jest wnioskowaniem pewnym bądź prawdopodobnym. Cecha może być wskaźnikiem innej cechy, jeżeli wystąpią pomiędzy nimi jakiekolwiek związki o charakterze rzeczowym, logicznym lub statystycznym. W sumie, można mieć na uwadze cechy, właściwości istniejące obiektywnie bądź domniemane³⁸⁸.

Zgodnie z ustaleniami ujętymi w poprzednich podrozdziałach, badania miały na celu m.in. opis cech zbiorowości korzystających z zajęć w Klubach Pracy oraz ocenę skuteczności oddziaływań tej formy pomocy. W poszukiwaniach specyfiki badanej populacji, postanowiono określić takie zmienne jak płeć, wiek, stan cywilny, wykształcenie uczestników zajęć, pełnione wcześniej zawody, gospodarstwa domowe, zawody (branże) ich rodziców oraz lata ich pracy, obecne rodziny respondentów, potomstwo itp. W sumie ma to pozwolić na określenie statusu społeczno-demograficznego badanej zbiorowości. Kolejna grupa wskaźników to dane mające zaświadczać o statusie materialnym uczestników zajęć, czyli źródła dochodów, wybrane elementy wyposażenia mieszkań i inne dobra, oszczędności, obecne trudności i czynione z tego tytułu wyrzeczenia, zadłużenia, itp. Powyższe zmienne określać mają wskaźniki obiektywne (niezależne od woli)³⁸⁹ pozyskane z informacji udzielonych przez samych respondentów. Ale w badaniach uwzględniono również wskaźniki subiektywne. W powyższej grupie tematycznej, dotyczy to oceny sytuacji materialnej respondentów.

³⁸⁴ Zob. E. Babbie, *Badania społeczne...*, op. cit., s. 41.

³⁸⁵ Zob. J. Sztumski, *Wstęp do metod i technik...*, op. cit., s. 61.

³⁸⁶ Zob. Tamże, s. 62.

³⁸⁷ Tamże, s. 57.

³⁸⁸ Zob. Tamże, s. 59.

³⁸⁹ Zob. Tamże, s. 65.

Obrazu grupy dopełnią takie zmienne jak: miejsce zamieszkania (w sensie charakteru zamieszkałej okolicy); opinie respondentów co do odbioru atmosfery okolicy zamieszkania (jako swojskiej bądź obcej) oraz co do postrzegania w niej osób bezrobotnych, postrzegania postaw innych względem swojej sytuacji. Ujęte zostaną wreszcie zmienne typu: staż pracy i czas trwania bezrobocia, okoliczności związane z początkiem bezrobocia, przeżywania tej sytuacji. Również i tu wskaźnikami będą informacje przekazane przez respondentów.

Kolejną grupę zmiennych stanowią postawy uczestników zajęć względem pracy, jej utraty, sytuacji trudnych, postrzegania przyszłości oraz typowe zachowania (aktywne/pasywne). Wskaźnikami dla nich są zarówno samooceny dokonane przez respondentów, jak i opinie kierowników urzędów pracy na temat uczestników Klubów Pracy oraz liderów. Wskaźniki te przynależą do grupy subiektywnych.

Szczególne znaczenie w badaniach ma rys ewaluacyjny. Stąd próby określenia zmian dotyczących zachowań uczestników zajęć względem poszukiwań pracy i postrzegania przyszłości. Do określenia tych zmiennych użyte będą wskaźniki subiektywne typu: opinie respondentów, kierowników, liderów. Uwzględnione będą też dane statystyczne, które pozwalają na obliczenia oficjalnie przyjmowanych w urzędach pracy wskaźników efektywności, tzn. efektywności zatrudnieniowej, podjęcia szkoleń i odsetka udziału w spotkaniach cyklu zajęć.

4. Operacjonalizacja pojęć

Badania dotyczą działań zaliczanych do form przeciwdziałania bezrobociu i związanej z nimi specyficznej przestrzeni społecznej. Bazę stanowi zjawisko bezrobocia i wywoływane przez nie skutki. Tematyka wymaga odwoływania się do różnych perspektyw, ale najważniejszą z nich jest perspektywa socjologiczna. Dlatego też **bezrobocie** rozumiane jest w badaniach przede wszystkim jako „stan beczynności zawodowej osób zdolnych do pracy i zgłaszających gotowość do podjęcia jej, dla których podstawą egzystencji są dochody z pracy”³⁹⁰. Wszyscy uczestnicy Klubów Pracy są osobami zdolnymi do pracy i gotowymi do jej podjęcia. Tymczasem są zmuszeni do beczynności zawodowej.

W opracowaniu i w programie Klubu Pracy istotne jest pojęcie **rynku pracy**. Rozumiane jest ono zgodnie z zaleceniami ekonomii, tzn. wskazuje na całokształt stosunków

³⁹⁰ K. Młonek, *Tradycje badań bezrobocia w Polsce...*, op. cit., s. 62-63.

wymiennych zachodzących między pracodawcami a pracownikami. Jest ono też pojęciem syntetycznym, obrazującym kształtowanie się relacji pomiędzy popytem zasobów siły roboczej, a popytem na nią. Relacje popytu i podaży zwracają uwagę na jakość sił roboczych, która staje się podstawowym kryterium w doborze pracowników. Skuteczna pomoc bezrobotnym domaga się przybliżenia im tego pojęcia i związanych z nim zasad.

W części teoretycznej nadmieniono, że ważne jest ustalenie definicji osoby bezrobotnej. W opracowaniu przyjmuje się określenie zgodne z polskim prawodawstwem. Zgodnie z nim **status bezrobotnego** przysługuje osobie niezatrudnionej, niewykonywającej innych prac zarobkowych i nieuczącej się w szkole w systemie dziennym, zdolnej i gotowej do podjęcia zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu, zarejestrowanej we właściwym urzędzie pracy³⁹¹. Są też inne wymogi, w myśl których status bezrobotnego nie przysługuje osobom, które nie ukończyły 18 roku życia (z wyjątkiem młodocianych absolwentów), przekroczyły wiek emerytalny; przysługuje im prawo do pobierania świadczeń z tytułu renty; posiadają gospodarstwo rolne o powierzchni powyżej 2 ha bądź prowadzą działalność gospodarczą³⁹². Inną kategorią korzystających z usług urzędów pracy są osoby „**poszukujące zatrudnienia**”. Są nimi niezatrudnieni i zatrudnieni, zgłaszający gotowość podjęcia pracy dodatkowej (czy zmiany zatrudnienia)³⁹³. Mają prawo do rejestracji, aczkolwiek niekoniecznie są zrównani we wszystkich uprawnieniach z bezrobotnymi³⁹⁴.

Klub Pracy bywa propagowany m.in. jako pomoc dla **długotrwale bezrobotnych**, tzn. pozostających bez zatrudnienia ponad 1 rok. Odpowiada to również pojęciu bezrobocia **chroniczne długookresowego**. W odróżnieniu od niego **bezrobocie krótkookresowe** oznacza czas pozostawania bez zatrudnienia do 3 miesięcy.

Kolejna grupa pojęć dotyczy przeciwdziałania bezrobociu. Wskazuje się przede wszystkim na „**środki zwalczania bezrobocia**”. W ujęciu szerszym, najbardziej pożądanym środkiem zwalczania bezrobocia jest ożywienie gospodarcze, a zatem zwiększenie liczby miejsc pracy. W ujęciu węższym, są to programy makroekonomiczne - m.in. pobudzanie inwestycji, procesów gospodarczych, wielkich programów narodowych, czy rozwój szkolenia zawodowego. Tego też oczekują bezrobotni i często takie oczekiwania towarzyszą im w kontaktach z urzędem pracy. Jednak ożywienie gospodarcze raczej nie przynależy do

³⁹¹ Zob. Ustawa z dnia 14 grudnia 1994r. o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu..., op. cit., Art. 2, pkt 2

³⁹² Zob. W. Muszalski, *Prawo socjalne...*, op. cit., s. 187.

³⁹³ Zob. Ustawa z dnia 14 grudnia 1994r. o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu..., op. cit., Art. 2, pkt 15.

³⁹⁴ Zob. W. Muszalski, *Prawo socjalne...*, op. cit., s. 188.

kompetencji urzędów pracy. Przynależy natomiast do nich inicjowanie **środków i programów walki z bezrobociem - aktywnych i pasywnych**. Środki aktywne wspomagają zwiększenie miejsc pracy. Są to np. subsydiowane formy zatrudnienia: organizacja robót publicznych, prac interwencyjnych; pożyczki na rozpoczęcie działalności gospodarczej, jak również Kluby Pracy. Środki te pomagają bezrobotnym w znalezieniu się na rynku pracy poprzez uzupełnienie czy nabycie nowych kwalifikacji bądź umiejętności. Za formy pasywne uznaje się pomoc materialną (przyznawanie zasiłków) i świadczeń dla bezrobotnych³⁹⁵.

Polski rynek pracy boryka się ze skutkami recesji gospodarczej. Jak wyżej stwierdzono - najlepszym środkiem zaradczym na bezrobocie, byłoby ożywienie gospodarcze. Jednak w poszukiwaniach rozwiązań, zwraca się m.in. uwagę na problemy wynikające ze słabej jakości podaży sił roboczych. Problemem jest zbyt słabą aktywność osób bezrobotnych, niechęć do podwyższania kwalifikacji i do jakichkolwiek zmian oraz roszczeniowe oczekiwania wobec pracodawców oraz wobec urzędu pracy. Zatem problem tkwi w niewłaściwych **postawach osób bezrobotnych** wobec rynku pracy, urzędu pracy, bezrobocia, sposobów pokonywania trudności oraz własnych powinności. Postawy są tu rozumiane jako „względnie trwała dyspozycja jednostki do określonego zachowania wobec danego przedmiotu, wynikająca z poglądów, uczuć i dążeń danej jednostki odnoszących się do przedmiotu postawy”³⁹⁶. Postawy są „względnie trwałe”, ale nie stałe, gdyż „jedne rozwijają się, inne zanikają wraz z przebiegiem biografii jednostki oraz różnorodnością uwarunkowań sytuacyjnych”³⁹⁷. Na aktualizację i recesję postaw, wpływ mają struktury społeczne, pod których wpływ jednostka się dostaje. Pełna postawa składa się z komponentów poznawczych, emocjonalnych i behawioralnych. Istotne jest też odróżnienie postaw przynależnych podstawowej strukturze osobowości, od postaw drugorzędnych, kształtowanych zasadniczo pod wpływem czynników psycho i socjogennych. Pierwsze są trudno zmienialne, drugie mają charakter dynamiczny³⁹⁸. W opracowaniu postawa jest cechą jakościową. Tym samym, do pewnego stopnia można ją redukować (zasadniczo do pozytywnego lub negatywnego nastawienia względem wybranego obiektu)³⁹⁹. W ten sposób analizowane będą postawy korzystających z Klubów Pracy jako aktywne bądź bierne – najczęściej w kontekście poszukiwań zatrudnienia, poruszania się po

³⁹⁵ Zob. M. Bednarski, *Skuteczność aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu...*, op. cit., s. 38nn.

³⁹⁶ J. Turowski, Pojęcie postawy, w: M. Bocheńska-Seweryn, K. Kluzowa (red.) *Elementy socjologii*, Katowice 1999, s. 101.

³⁹⁷ Tamże.

³⁹⁸ Zob. Tamże, s. 101-105.

³⁹⁹ Zob. R. Mayntz, K. Holm, P. Hübner, *Wprowadzenie do metod socjologii...*, op. cit., s. 16.

rynku pracy. Podjęty jest też temat postaw wobec urzędu pracy. Są to postawy drugorzędne, które można zmienić. Jednak pojęcie „aktywność” można rozumieć również jako postawę pierwszorzędą, przynależną do podstawowej struktury osobowości, ukształtowaną jeszcze w okresie dzieciństwa, uwarunkowaną przez czynniki biogenne. Jej zmiana jest trudna⁴⁰⁰. Zasadniczo przemiany postaw dokonują się najczęściej w toku poszukiwań rozwiązania sytuacji trudnej.

Dla większości bezrobotnych sytuacją trudną jest ich przymusowa bezczynność. **Sytuacja trudna** to inaczej sytuacja, w której człowiek napotyka na się przeszkody w drodze do zaspokojenia ważnych potrzeb. Sytuacją trudną jest stres, jak i frustracja⁴⁰¹. Jest to zagrożenie dla jednostki, gdyż zostaje ona pozbawiona cenionych wartości, zakłócone lub uniemożliwione są jej działania. Ale sytuacja ta wyzwala też aktywność⁴⁰². Tak więc, jest ona okresem przełomu, przesilenia, decydujących zmian, punktem zwrotnym, chwilą decyzji, wyboru⁴⁰³. W odniesieniu do sytuacji bezrobocia, jest to szczególnie wyraziste. Aczkolwiek jednostki w sytuacjach trudnych, nie zawsze same znajdują rozwiązania. Zobowiązuje to społeczność do wspierania osób w takiej sytuacji.

Wsparcie społeczne to pojęcie związane ze stosunkami międzyludzkimi, więzią społeczną, znaczącymi kontaktami społecznymi, a obejmuje cztery główne kategorie: wsparcie **emocjonalne** - na płaszczyźnie empatii, miłości, zaufania; wsparcie **instrumentalne** - czyli zachowania pomocne, wspomagające poczucie bezpieczeństwa jednostki; wsparcie **informacyjne** - dostarczenie informacji użytecznych w znalezieniu rozwiązania trudnej sytuacji; wsparcie **oceny** - z istotnymi informacjami oceniającymi sytuację, na podstawie porównań społecznych bądź samooceny. Wsparcie nie musi być uświadomione ze strony pomagającego, natomiast warunkiem jego zaistnienia jest odbiór relacji pomocy przez osobę potrzebującą. Relacja ta oparta jest o emocje. W efekcie u potrzebującego wywołane zostaje przeświadczenie, iż jest zauważany, szanowany, ceniony, wart uwagi, i że pozostaje w sieci wzajemnych powiązań, zatem jest otoczony opieką. Podstawowym mechanizmem wsparcia jest redukcja lęku⁴⁰⁴. Wsparcie społeczne należy odróżnić od pomocy instrumentalnej, czyli fachowego doradztwa psychologicznego lub lekarskiego, form pomocy

⁴⁰⁰ Por. J. Turowski, *Pojęcie postawy...*, op. cit., s. 104.

⁴⁰¹ Zob. M. Jarosz, *Psychologia i psychopatologia życia codziennego*, Warszawa 1975, s. 232.

⁴⁰² Zob. Tamże, s. 251.

⁴⁰³ Zob. W. Badura-Madej, *Wybrane zagadnienia...*, op. cit., s. 15.

⁴⁰⁴ Zob. A. Bańka, *U źródeł psychopatologii...*, op. cit., s. 149-150.

świadczonej przez instytucje pomocy społecznej, szkoleń, itd. Celem tych form jest zależność użytkowa⁴⁰⁵.

W badaniach pytano na ile Klub Pracy pełni funkcje praktyczne, terapeutyczne, a na ile wychowawcze. Tak funkcje te określił lider podczas rozmowy poprzedzającej konstrukcję formularza wywiadu. Dokonał tym swojego rodzaju uproszczeń, ale okazało się, że rozmówcy dobrze rozumieli te określenia. Zgodnie z tymi ustaleniami, **funkcje praktyczne** rozumiano jako naukę i ćwiczenia umiejętności typu: przygotowywanie dokumentów aplikacyjnych, autoprezentacji oraz zajęcia mające bezpośrednie przełożenie na pozyskiwanie zatrudnienia; **funkcje wychowawcze** (zestawiane również z edukacyjnymi) miały celować w zmianę poglądów oraz postaw wobec rynku pracy i zatrudnienia; funkcje **terapeutyczne** rozumiane są jako wsparcie, celujące w skierowanie uwagi uczestników zajęć na ich potencjał i przyszłe zajęcia.

W niniejszym opracowaniu Kluby Pracy to **instytucja społeczna**. Pojęcie to rozumiane jest jako stosunkowo trwały układ kulturowy i strukturalny, powołany w celu rozwiązania stale pojawiających się problemów społecznych⁴⁰⁶. Problemem społecznym jest nie tylko samo bezrobocie, ale „jakość bezrobotnych”, którzy nie nadążają za wymogami rynku pracy. Rozwiązaniem ma być aktywizacja bezrobotnych i wspieranie ich w dążeniu do samodzielnego rozwiązywania ich trudności. Ogólnie Kluby Pracy mają wspomagać rozwiązywanie problemów społecznych związanych z bezrobociem. Organizacja Klubów Pracy oparta jest o przyjęte reguły, zadania i zasady, forma ta spełnia istotne społecznie funkcje.

5. Zastosowane metody i techniki badań własnych

Główną metodą postępowania badawczego była monografia instytucji. Uznano, iż ta właśnie metoda najpełniej koresponduje z przyjętymi celami badawczymi, a w zasadzie to one implikowały wybór takiej a nie innej orientacji metodologicznej. Metoda monograficzna bazuje na bezpośrednim kontakcie z rzeczywistością społeczną i „polega na systematycznym badaniu dowolnej społeczności lub instytucji w ich naturalnym i społecznym środowisku – uwzględniając wszystkie zjawiska, jakie w badanym obiekcie zachodzą oraz istniejące

⁴⁰⁵ Zob. Tamże, s. 150.

⁴⁰⁶ Por. N. Goodman, *Wstęp do socjologii...*, op. cit., s. 356.

między nimi relacje, występujące prawidłowości i specyficzne cechy⁴⁰⁷. Studium monograficzne może służyć m.in. dla poznania zależności istniejącymi pomiędzy cechami jednostek, zbiorowości itp⁴⁰⁸. Metoda ta obliguje m.in. do szczegółowego i rzeczowego opisu istotnych wydarzeń zachodzących w badanym przedmiocie; całościowego ujmowania faktów z ich powiązaniami strukturalno-funkcjonalnymi włącznie. Zasadniczo też wskazuje na techniki jakościowe, ale nie wyklucza badań ilościowych. Istotne jest też zobowiązanie do korzystania z innych nauk społecznych typu historia, demografia, ekonomia itp.⁴⁰⁹

Jak stwierdzono, Klub Pracy w podjętych badaniach jest postrzegany jako instytucja. Dlatego też należało uwzględnić historię Klubu Pracy, obowiązujące w nim zasady i funkcjonalne powiązania z Powiatowym Urzędem Pracy bądź z innymi podmiotami⁴¹⁰. Istotne było poznanie środowiska związanego z Klubem Pracy. Środowisko to tworzą osoby korzystające z zajęć oraz organizatorzy – pracownicy urzędów pracy. W badaniach postanowiono ująć m.in. ich opinie na temat Klubu Pracy i jego przyszłości.

Szczególnym rysem prowadzonych badań było ich nakierowanie ewaluacyjne. Badania ewaluacyjne są formą stosowanych badań społecznych, gdzie przedmiotem zainteresowań są skutki interwencji społecznych⁴¹¹. Według Colina Robsona „Ewaluacja nie jest jakąś nową czy też inną strategią badawczą, ewaluacja to badanie, które służy realizacji pewnego specyficznego celu. Celem jest ocena rezultatów i efektywności - zwykle innowacji lub interwencji jakiegoś działania o charakterze politycznym, praktycznym lub usługowym”⁴¹². Wynik studium ewaluacyjnego „ujawnia punkty widzenia i przekonania rozmaitych grup i osób /.../ opowiada o zaletach i brakach”⁴¹³. Kluby Pracy to inaczej działania będące rodzajem interwencji społecznej. Jednym z motywów podjętych badań było zweryfikowanie sprawności Klubów Pracy i rozeznanie możliwości poprawy istniejącego stanu rzeczy. Ewaluację można przeprowadzać przy użyciu różnych strategii badawczych. Dopuszczalne są metody zbierania danych jakościowych oraz analiza danych ilościowych⁴¹⁴.

W badaniach posłużono się typowymi technikami badawczymi stosowanymi przy wyborze metody monograficznej, tzn. ankietą, rozmową, wywiadem oraz badaniem doku-

⁴⁰⁷ J. Sztumski, *Wstęp do metod i technik...*, op. cit., s. 120.

⁴⁰⁸ Zob. R. Mayntz, K. Holm, P. Hübner, *Wprowadzenie do metod socjologii...*, op. cit., s. 88.

⁴⁰⁹ Zob. J. Sztumski, *Wstęp do metod i technik...*, op. cit., s. 120-121.

⁴¹⁰ Por. S. Nowak, *Metodologia badań...*, op. cit., s. 47.

⁴¹¹ Zob. E. Babbie, *Badania społeczne...*, op. cit., s. 394.

⁴¹² C. Robson, *Projektowanie ewaluacji*, w: L. Korporowicz (red.) *Ewaluacja w edukacji*, Warszawa 1997, s. 147.

⁴¹³ E. R. House, *Ewaluator w społeczeństwie*, w: L. Korporowicz, *Ewaluacja...*, op. cit., s. 25.

⁴¹⁴ Zob. E. Babbie, *Badania społeczne...*, op. cit., s. 394.

mentacji. Badania ankietowe stosowane są zwykle przy konieczności przebadania licznych zbiorowości, w możliwie najkrótszym czasie. Mogą odpowiadać na cele opisowe, wyjaśniające i eksploracyjne⁴¹⁵. Są rodzajem pisemnego wywiadu, dla którego podstawą jest przygotowany formularz z wydrukiem pytań i innego rodzaju zadań. Poza oszczędnością czasu, zaletą ankiety jest możliwość uzyskania bardziej szczerych opinii respondentów niż przy innych formach badań, gdyż ankiety pozwalają respondentom na zachowanie ich anonimowości. Jednakże badania ankietowe mają również pewne mankamenty. Najpoważniejsze z nich zasadzają się na możliwościach respondentów - nie wszyscy są w stanie poradzić sobie z należyтым wypełnieniem ankiety, część podchodzi do pisemnych form z niechęcią, pozyskane drogą ankiety dane i informacje nie zawsze są tak bogate jak przy innych formach, nie wszyscy oddają wypełnione ankiety, i wreszcie nawet w najstaranniej opracowanych ankietach, znajdują się pytania, które respondenci różnie odbierają⁴¹⁶. W badaniach ankietę kierowano do uczestników zajęć Klubu Pracy. Poważnym argumentem przesądzającym o zastosowaniu tej techniki był czas: ze wstępnego rozeznania było wiadomo, że prowadzący zajęcia zgodzą się tylko na jednorazowe spotkanie z uczestnikami Klubu Pracy i nie może to trwać dłużej niż 35-40 minut. Dlatego starano się, by kwestionariusz zawierał uproszczone pytania i zadania, zaś w miarę możliwości, w trakcie wypełniania kwestionariuszy, oferowano gotowość do wyjaśnień. Zwrotom niewypełnionych ankiet zapobiegało ustalenie, co do sposobu ich rozproszczenia - ankietą praktycznie była środowiskową, uczestnicy wypełniali ją w trakcie zajęć. W kwestionariuszu zastosowano pytania zamknięte, otwarte, z kafeterią, półotwarte (z możliwością dopisania własnej wersji); alternatywne, (na które badani mogli wybierać spośród odpowiedzi "tak", "nie", "nie wiem"); pytania dysjunktywne (gdzie respondenci mieli wybrać jedną odpowiedź z całego zestawu) oraz koniunktywne, (kiedy można było wybrać więcej z odpowiedzi z podanego zestawu). Ze względu na rodzaj oczekiwanej informacji, pytania dotyczyły faktów, źródeł informacji, motywów oraz opinii. Poszczególne rodzaje pytań przeplatano, by respondenci nie podchodzili mechanicznie do wykonywania zadań. Każde z nich opatrzone też w miarę prostymi instrukcjami. Kwestionariusz ankiety rozpoczynało krótkie wprowadzenie wyjaśniające cel badań. Pozostałe informacje postanowiono przekazać ustnie, gdyż zasadniczo ankietą miała być audytoryjną (nadzorowaną).

⁴¹⁵ Zob. Tamże, s. 268.

⁴¹⁶ Zob. J. Sztumski, *Wstęp do metod i technik...*, op. cit., s. 171.

Kolejną techniką, jaką posłużono się w badaniach był wywiad przygotowany z myślą o kierownikach urzędów oraz liderach. Był to wywiad kwestionariuszowy, tzn. przebiegający według określonego wzoru, czyli listy pytań zawartych w kwestionariuszu wywiadu. Ze względu na stopień standaryzacji, przeprowadzone wywiady można nazwać wywiadami częściowo skategoryzowanymi, gdyż kolejność pytań była czasem zmieniana, a kiedy rozmówcy wskazywali na inne zagadnienia związane z funkcjonowaniem Klubów Pracy, niż te, o które byli pytani w wywiadzie - prowadzono dodatkowo swobodną rozmowę⁴¹⁷. Wybór tej techniki podsuwał cel, jaki stanowiło zebranie wypowiedzi rozmówców dotyczących ich opinii i przekonań, motywacji oraz postrzegania wartości Klubów Pracy przez rozmówców i innych pracowników urzędu. Ustalono, że wywiad poprzedzać będzie aranżacja wstępna, podczas której zaprezentuje się cel badań, wyjaśni poszczególne etapy badań, podkreśli znaczenie współpracy ze strony urzędów itp. Spotkania zakończy aranżacja końcowa mająca na celu pozostawienie dobrego wrażenia, jak również nakłonienie rozmówców do udzielenia pomocy w dalszych badaniach.

W planach badań uwzględniono też analizę dokumentów, tzn. źródła pisemne, będące świadectwem obserwowanego zjawiska społecznego, czyli dokumentów mogących zaświadczać o Klubach Pracy czy wydarzeń wiążących się z nimi⁴¹⁸.

Obserwacja niekontrolowana, tzn. nieskategoryzowana⁴¹⁹ - to kolejna technika. Przedmiotem obserwacji miały być możliwe do zaobserwowania podczas zajęć (poprzedzających wypełnianie ankiet) relacje pomiędzy członkami grupy oraz z liderem. Aczkolwiek z uwagi na to, że realizację uzależniono od decyzji organizatorów, którzy mogą nie zgodzić się na obserwację przebiegu zajęć, obserwacja może być traktowana jedynie w kategoriach techniki uzupełniającej właściwe badania.

Przyjęta strategia badawcza zakładała wizyty we wszystkich urzędach pracy na terenie województwa śląskiego, gdzie realizowana jest forma pomocy bezrobotnym nazywana Klubem Pracy. W ten sposób nawiązywano do badań terenowych, które celują w poznanie przedmiotu badań w jego naturalnym środowisku⁴²⁰. W odniesieniu do Klubów Pracy, ich naturalnym środowiskiem są Powiatowe Urzędy Pracy.

⁴¹⁷ Zob. Tamże, s. 160.

⁴¹⁸ Zob. J. Sztumski, *Wstęp do metod i technik...*, op. cit., s. 182-183.

⁴¹⁹ Zob. Tamże, s. 153.

⁴²⁰ Zob. E. Babbie, *Badania społeczne...*, op. cit., s. 312.

6. Źródła

Zgodnie z planem badań zakładano pozyskanie:

- statystyk dotyczących działań Klubów Pracy na przestrzeni lat 2001-2003 z uwzględnieniem danych socjodemograficznych oraz danych co do liczby osób rozpoczynających zajęcia w Klubach Pracy i kończących je, liczby osób, które pozyskały zatrudnienie lub rozpoczęły szkolenia po ukończeniu zajęć;
- statystyk dotyczących zarejestrowanych bezrobotnych w poszczególnych urzędach pracy, na terenie województwa oraz statystyk szkoleń organizowanych przez poszczególne urzędy;

Drugą grupę materiałów badawczych miały tworzyć:

- zapisane (nagrane) w trakcie prowadzonych wywiadów, wypowiedzi kierowników urzędów pracy i liderów, bądź innych pracowników urzędu;
- materiały w formie wypełnionych przez uczestników zajęć w Klubie Pracy kwestionariuszy ankiet.

Ponadto istotne miały być zapiski z obserwacji dotyczących: uwarunkowań lokalowych poszczególnych placówek oraz Klubów Pracy, gablotek z informacjami na temat Klubów Pracy, ulotek oraz obserwacji dotyczących zachowań respondentów i ich relacji z liderami (zwykle w trakcie wypełniania kwestionariuszy).

Przy zbieraniu materiału badawczego kierowano się zasadami wyboru terytorialnego - starano się o skompletowanie podobnej liczby materiałów z każdej placówki⁴²¹. Jednak już wizyty w pierwszych placówkach wykazały, iż pozyskanie statystyk dotyczących szkoleń może być bardzo trudne, a w niektórych placówkach niemożliwe. Za rozwiązanie przyjęto ogólną liczbę osób przeszkolonych, dostępną na stronach internetowych Wojewódzkiego Urzędu Pracy. Duże różnice pomiędzy poszczególnymi placówkami ujawniały też zasoby w postaci gablotek i materiałów promujących Kluby Pracy. Dlatego te materiały postanowiono potraktować jako uzupełniające.

⁴²¹ Zob. J. Woskowski, *Socjologia*, Warszawa 1972, s. 206.

7. Populacja badań

Populacja, czyli „określony teoretycznie zbiór obiektów będących przedmiotem badania”⁴²², została określona jako zbiorowość osób bezrobotnych korzystających z Klubów Pracy w urzędach pracy na terenie województwa śląskiego. W badaniach z góry wyłączono uczestnictwo poszukujących zatrudnienia, gdyż stanowią oni jedynie margines zbiorowości korzystających z Klubów Pracy, a ponadto ich sytuacja jednak znacząco się różni od sytuacji osób bezrobotnych. Jak się okazało – w grupach, z którymi podjęto współpracę, nie było poszukujących zatrudnienia, choć liderzy zapewniali, że bywają one uczestnikami zajęć.

Z danych Wojewódzkiego Urzędu Pracy wynikało, iż z usług Klubów Pracy korzysta rocznie ok. 4500 osób, co stanowi od 1 do 1,5% liczby bezrobotnych w województwie. Jednym z celów badań był opis cech tej zbiorowości. Zdecydowano się na dobór celowy próby. Wymaga on „własnej wiedzy o badanej populacji oraz o celach badań”⁴²³. Dobór ten korespondował z ustaleniem, jakim było przeprowadzenie badań na terenie całego województwa i taka kompozycja próby, by poszczególne Kluby Pracy były w badaniach reprezentowane. Z wcześniej pozyskanych informacji było wiadomo, iż grupy korzystające z zajęć w Klubach Pracy liczą od 7 do 13 osób. Średnia wielkość grupy to 10 osób, a zatem pozytywna odpowiedź ze strony wszystkich organizatorów, powinna oznaczać zaproszenie do badań ok. 270 respondentów kończących cykl zajęć w Klubie Pracy. W trakcie badań okazało się, że nie wszystkie Kluby Pracy prowadzą cykle zajęć. Są placówki, które aktualnie nie prowadzą zajęć, bądź też urządzą jedynie jednodniowe warsztaty. Ponieważ badania miały m.in. rozeznaczyć, jakie są wzajemne relacje uczestników zajęć, uściślono, że próba zostanie utworzona tylko przez uczestników cykli zajęć liczących, co najmniej trzy spotkania. W ten sposób badania ankietowe zostały ograniczone do 24 placówek. W 7 z nich, grupy były liczniejsze, co sprawiło, że próba została utworzona przez 250 respondentów.

Badania ankietowe były tylko jedną ze składowych badań. Uwzględniono też dwie inne kategorie osób: kierowników urzędów pracy oraz liderów. Przewidywano również zaproszenie do badań innych pracowników urzędów pracy, którzy zostaliby wskazani przez kierowników, jako kompetentni w zakresie tematycznym badań. Badania objęły łącznie 27 urzędów pracy. Dwa urzędy pracy prowadziły po dwa Kluby Pracy, co oznacza, że badania

⁴²² Zob. E. Babbie, *Badania społeczne...*, op. cit., s. 629.

⁴²³ Zob. Tamże, s. 205.

dotyczyły łącznie 29 Klubów Pracy. Wywiadów udzieliło 27 kierowników urzędów pracy oraz 28 liderów, gdyż w jednej placówce Klub Pracy był zawieszony tymczasowo z uwagi na brak odpowiedniej osoby do pełnienia funkcji lidera. Osoby uzupełniające informacje o Klubach Pracy zostały wskazane jedynie przez 2 osoby.

8. Teren i miejsca badań

Województwo śląskie zajmuje tylko 3,9% obszaru kraju (12 294km kw.), ale zamieszkuje w nim aż 12,4% ludności kraju (4,8mln.). Z 386 osobami przypadającymi na kilometr kwadratowy, osiąga najwyższą w kraju gęstość zaludnienia. Osiąga również najwyższy w kraju wskaźnik urbanizacji: 79,3%, podczas gdy średnia krajowa wynosi 61,7%. Kojarzone jest, przede wszystkim z przemysłem. W roku 2003 tzw. produkcja sprzedana przemysłu województwa wynosiła 16,9% produkcji sprzedanej przemysłu kraju, a wyższy Produkt Krajowy Brutto osiąga tylko województwo mazowieckie⁴²⁴.

O specyfice województwa decyduje Aglomeracja Górnośląska zajmująca centralną część województwa, zamieszkiwana przez prawie 60% ludności województwa⁴²⁵. Złożona z szeregu mniejszych i większych miast, zdaje się być jednym wielkim ośrodkiem miejskim. Przyczyny tego tkwią w zabudowie i w charakterze tychże miast, określonym przez jednorodny sposób życia i zarobkowania ich mieszkańców. Jednak transformacja sukcesywnie to zmienia i są już duże zmiany w tym zakresie. W rezultacie sposoby życia mieszkańców coraz bardziej się różnicują i tylko część ludności nadal pozostaje związana z przemysłem ciężkim. Zmieniają się również oblicza ośrodków miejskich, które stają się podobne do innych miast⁴²⁶.

Ogromne zmiany dotyczą gospodarki i rynku pracy. Zmieniają się stosunki własnościowe oraz charakter regionu określany przez funkcjonujące na nim branże. Dominujący wcześniej przemysł ciężki, sukcesywnie traci swoją pozycję, aczkolwiek ciągle jest istotny. Pojawiło się natomiast szereg nowych branż. Wśród przodujących dziedzin należałoby wskazać na przemysł maszynowy realizujący produkcję dla potrzeb górnictwa i co ważne: obsługuje on

⁴²⁴ Zob. Urząd Marszałkowski województwa śląskiego, *Diagnoza sytuacji społeczno-gospodarczej*, www.silesia-region.pl (dostęp: czerwiec 2005r.).

⁴²⁵ Zob. Urząd Marszałkowski województwa śląskiego, *Gospodarka*, www.silesia-region.pl/gosp.php (dostęp: czerwiec 2005r.).

⁴²⁶ Zob. W. Świątkiewicz, *Miasto przemysłowe - przełamywanie stereotypu (na przykładzie Rudy Śląskiej)*, w: W. Świątkiewicz, K. Wódz (red.), *Miasta przemysłowe we współczesnych badaniach socjologicznych*, Katowice 1997, s. 71.

również rynki zagraniczne. Znaczenie ma też przemysł motoryzacyjny, którego udział w produkcji krajowej sięga 84,8%. Podobnie istotne są przemysł elektromaszynowy i energetyka, a w produkcji konsumpcyjnej na czoło wybija się produkcja tłuszczów roślinnych (28,5% produkcji krajowej) i piwa (31,2% produkcji krajowej). Stale rozrasta się też sektor prywatny, który osiąga już 60% produkcji sprzedanej przemysłu województwa. Atutem regionu jest wreszcie jego położenie w Europie i korzystne połączenia komunikacyjne z ogólnoeuropejską siecią transportową. Znaczenia nabierają funkcje Międzynarodowego Portu Lotniczego „Katowice” w Pyrzowicach⁴²⁷. Jednak komunikacja na terenie aglomeracji i pozostałych części województwa, wymaga jeszcze wielu nakładów i starań.

Okalające aglomerację tereny pozostają niejako w jej cieniu, choć terytorialnie zajmują większą część regionu. W ich skład wchodzi tereny rolnicze, leśne oraz pasma górskie. Tereny leśne zajmują 31,7% obszaru województwa. Średnia krajowa zalesienia to 28,4%, zatem również ten aspekt określa wyrazisty charakter województwa. Zasoby krajobrazowo-przyrodnicze województwa z jego parkami krajobrazowymi, rezerwatami przyrody, tworzą korzystne uwarunkowania dla propagowania rozwoju turystyki i rekreacji, zaś kompleksy leśne - do rozwoju turystyki weekendowej. Aktualnie turystyka daje zatrudnienie 15% ogółu zatrudnionych w regionie⁴²⁸. Mniej atrakcyjnie prezentują się śląskie tereny rolnicze, gdyż warunki przyrodniczo -glebowe nie są zbyt korzystne. Tereny te zajmują 50,5% powierzchni województwa i pod tym względem „śląskie” odstaje od średniej krajowej wynoszącej 59%. Ponadto zauważalna jest tendencja pozostawiania coraz większych powierzchni bez upraw bądź wzrostu terenów przeznaczanych pod uprawy zbóż kosztem upraw roślin przemysłowych i nasiennych. Śląskie rolnictwo w sumie nie jawi się atrakcyjnie z powodu warunków glebowych, jak również z powodu struktury: 80% stanowią małe gospodarstwa dysponujące nie więcej niż do 5 ha ziemi. Aż 20% rolników angażuje się równocześnie do innych prac zawodowych, co może uchodzić tak za skutek, jak i przyczynę malejącej atrakcyjności rolnictwa śląskiego. Obszary wiejskie zamieszkuje w sumie 20% ludności województwa⁴²⁹.

Kolejnym wyróżnikiem województwa jest jego sytuacja demograficzna: generalnie mieszkańcy stanowią populację nieco młodszą od populacji w innych województwach. Udział ludności w wieku produkcyjnym stanowił w 2002 roku 63,8% ogółu mieszkańców, podczas gdy średnia krajowa wynosiła w tej kategorii 61,8%. Tendencja ta może

⁴²⁷ Zob. Urząd Marszałkowski województwa śląskiego, *Gospodarka*, op. cit.

⁴²⁸ Zob. Urząd Marszałkowski województwa śląskiego, *Diagnoza sytuacji...*, op. cit.

⁴²⁹ Zob. Urząd Marszałkowski województwa śląskiego, *Rolnictwo*, www.silesia-region.pl/rolnic.php (dostęp: czerwiec 2005r.).

w przyszłości ulec zmianom, gdyż w wiek XXI województwo weszło z ujemnym przyrostem naturalnym (-1,1), co stawia je na przedostatnim miejscu w kraju. Nową tendencją okazuje się wzrost aspiracji edukacyjnych społeczności regionu. Dawny Górny Śląsk pod tym względem zajmował ostatnie miejsca w kraju. Jeszcze w roku 1995 wyliczano, iż tylko 6% ludności regionu posiadało wykształcenie wyższe, a 27% - średnie. Tymczasem modernizacja stawia swoje wymagania i domaga się sił, coraz lepiej wykwalifikowanych i wykształconych⁴³⁰. Dlatego pozytywnym zjawiskiem jest dynamiczny rozwój publicznych i niepublicznych szkół wyższych oraz rozmaitych form doskonalenia zawodowego. Na terenie regionu znajdują się obecnie siedziby 36 wyższych uczelni i 7 punktów konsultacyjnych szkół wyższych spoza regionu. Uczelnie śląskie kształcą niespełna 11% ogólnej liczby studentów kraju, a liczba studentów daje województwu drugie miejsce w kraju⁴³¹.

Województwo przedstawia się zatem jako teren zróżnicowany. Praktycznie każdy urząd pracy funkcjonuje w odmiennych warunkach. W statystykach śląskie powiaty rozróżnia się tylko pod względem przyporządkowania do grupy powiatów ziemskich bądź grodzkich. Podział ten wskazuje na pewną specyfikę:

- urzędy funkcjonujące w powiatach grodzkich (głównie na terenie aglomeracji), pracują z dużymi grupami bezrobotnych i pracodawców, a przy tym są to grupy szybko zmieniające się. M.in. realizowane są działania na terenie restrukturyzowanych zakładów.
- urzędy w powiatach ziemskich, borykają się z problemem dużych odległości. Dotarcie do urzędu, jak również do wskazanego (wybranego) pracodawcy, bywa problemem czasowym oraz finansowym, wymagającym pokonania nawet i kilkudziesięciu kilometrów. Zmotywowanie bezrobotnych do częstszych odwiedzin urzędu, jest również trudne z uwagi na zajęcia przy domu bądź w polu.

Powyższy podział nie wyczerpuje wszystkich różnic. W ramach powiatów grodzkich warto jeszcze wyszczególnić urzędy obsługujące powiaty na terenie aglomeracji (stanowiącej wielki kompleks miejski) i poza nią - (np. PUP w Częstochowie bądź Bielsku-Białej). Poza aglomeracją restrukturyzacja przybiera inne formy, gdyż dotyczy innych branż. Reformom towarzyszy też inna atmosfera społeczna. Z kolei w ramach powiatów ziemskich funkcjonują urzędy obsługujące zasadniczo bezrobotnych mieszkańców wsi oraz małych centrów miejskich; oraz urzędy obsługujące mieszkańców wsi oraz większych miast. Do pierwszych

⁴³⁰ Zob. A. Cybula, M. S. Szczepański, *System edukacyjny i przedsiębiorczość...*, op. cit., s. 58.

⁴³¹ Zob. Urząd Marszałkowski województwa śląskiego, Edukacja, www.silesia-region.pl/eduk.php (dostęp: czerwiec 2005) .

zaliczyć można urząd w Kłobucku, czy filię w Koniecpolu, do drugich - PUP w Zawierciu, Będzinie, Raciborzu, Wodzisławiu, itp. Urzędy zaliczone do drugiej grupy mają nieco łatwiejsze zadania w zakresie pozyskiwania ofert pracy. Łatwiej im również dobrać typ szkoleń, który powinien korespondować z inwestycjami w terenie.

Czynnikiem różnicującym poszczególne urzędy są również ich warunki lokalowe. Badania pozwalają na stwierdzenie, iż różnice te nie są w żaden sposób zależne od charakteru okolicy, ale od możliwości samorządu. W ten sposób na terenie województwa są placówki, które funkcjonują w bardzo skromnych warunkach lokalowych, na tyle skromnych, że nie można w nich organizować spotkań Klubów Pracy czy innych form pracy grupowej z bezrobotnymi. W roku 2003 na taką sytuację wskazywały urzędy w Myszkowie, Mysłowicach, Pszczynie i w Bielsku-Białej. Również pozostałe placówki nie były w sytuacji komfortowej - w zasadzie warunki zgodne ze standardami dotyczą tylko kilku urzędów, które w ciągu ostatnich lat pozyskały nowe siedziby.

Badania realizowano w 17 urzędach prowadzących Kluby Pracy w powiatach grodzkich (4 z nich obsługiwały również powiaty ziemskie), w 10 urzędach prowadzących Kluby Pracy w powiatach ziemskich oraz w 2 placówkach filialnych. Realizując badania rozpoczynano od oględzin obiektów, w których ulokowane były urzędy. Zwracano uwagę na uwarunkowania lokalowe placówek, standard budynku, rozkład pomieszczeń. Stwierdzono, iż śląskie urzędy pracy prezentują wyrównany poziom wyposażenia - niemal wszędzie petenci mają dostęp do ogłoszeń w prasie, mogą korzystać z bibliotek, z sal informacji zawodowej itp. Czynnikiem różnicującym jest natomiast dostęp do sprzętu komputerowego i do internetu: są placówki, gdzie petenci mogą skorzystać z tych dóbr i są takie, gdzie takich usług się nie przewiduje. Rozwiązaniem ostatnich lat są usługi świadczone przez Gminne Centra Informacji oferujące bezpłatnie dostęp do sprzętu komputerowego i internetu. W kilku placówkach na terenie województwa GCI zostały ulokowane w bezpośrednim sąsiedztwie urzędów pracy, co umożliwia kompleksową obsługę bezrobotnych. Biorąc pod uwagę fakt, że komputer osobisty i internet ciągle należą do nietypowych dóbr w śląskich gospodarstwach domowych, zaś pracodawcy coraz częściej poprzestają na ogłoszeniach zamieszczonych na stronach internetowych - jest to istotna usługa.

Najważniejszymi miejscami badań były pomieszczenia Klubu Pracy, biura doradców oraz gabinety kierowników. W tych ostatnich realizowano wywiady. Pozostała część badań – rozmowy z uczestnikami zajęć oraz przekazanie im kwestionariuszy ankiet do wypełnienia – odbywała się w salach zajęć Klubu Pracy.

9. Organizacja i przebieg badań

Podejmując badania określono ich poszczególne etapy. Listę otwierało **postawienie problemu badawczego oraz wyodrębnienie głównych i szczegółowych pytań badawczych**. Za przedmiot badań przyjęto strategię oddziaływań społeczno-edukacyjnych Powiatowych Urzędów Pracy, realizowaną poprzez Kluby Pracy województwa Śląskiego. Konieczny był wgląd w rozliczne aspekty działalności Klubów Pracy, a przede wszystkim w funkcjonowanie Klubów Pracy jako formy oddziaływań społeczno-edukacyjnych. Dlatego w zakresie badań znalazły się kwestie dotyczące tworzenia Klubów Pracy w urzędach pracy, typu: geneza Klubów Pracy, ich podstawy strukturalne, cele i zadania oraz stosowane metody w realizacji programu. Celowano również w opis populacji bezrobotnych i poszukujących zatrudnienia, skupionej w Klubach Pracy. Już według wstępnego rozeznania populacja ta jawiła się jako specyficzna: stanowi ona nie więcej niż kilka procent osób poszukujących pomocy w Powiatowych Urzędach Pracy. Oznacza to, że uczestnicy Klubów Pracy to szczególna kategoria ludzi. Pytano więc: jakie są własności tej kategorii, jakie zachowania, jakie są jej motywacje istotne przy podejmowaniu decyzji na temat zajęć w Klubie Pracy i jak zajęcia wpływają na ich postawy względem zatrudnienia i własnej przyszłości? Za równie interesującą uznano kwestię skuteczności oddziaływań Klubów Pracy jako formy pomocy bezrobotnym. W pytaniach badawczych ujęto m.in. wpływ Klubu Pracy na postawy bezrobotnych; stopień realizacji założeń Klubów Pracy; zagadnienia zmiany postaw wobec poszukiwania pracy i umocnienia motywacji do tego zadania, postrzeganie przyszłości - m.in. postanowienia większej aktywności na rynku pracy. Wreszcie zagadnienie przyszłości: czy obecna działalność Klubów Pracy pozwala na przewidywania, co do przyszłości tej formy pomocowej - czy będzie rozwijana czy też obecne jej rozmiary są wystarczające, na ile możliwe są jej ulepszenia? Tematyka ta stanowiła zakres ujęty w pytaniach badawczych.

W drugim etapie badań należało **określić charakter metodologiczny badań**. Podłożem dla podjętego opracowania był problem bezrobocia, poszukiwania form przeciwdziałania jego skutkom oraz prowadzenia specyficznej formy pomocy zwanej Klubem Pracy. Postanowiono posłużyć się metodą monografii problemowej⁴³². Badania przybrały charakter eksploracyjno-opisowo-wyjaśniający i miały doprowadzić do poznania całokształtu funkcjonowania Klubów Pracy, a następnie do pełnego opisu poznanej

⁴³² Zob. J. Sztumski, *Wstęp do metod i technik...*, op. cit., s. 121.

rzeczywistości⁴³³. Dlatego też nie stawiano hipotez, gdyż te w badaniach eksploracyjnych są zbędne, a na kierunki postępowania badawczego wskazują same pytania badawcze⁴³⁴.

Etap doboru metod badawczych, wymagał również określenia technik badawczych. Przyjęto, iż w zastosowaniu znajdzie się kwestionariusz ankiety, wywiadu i rozmowy, jak również analiza dokumentów, ewentualnie obserwacja.

W trzecim etapie **przygotowano warsztat badań**. Skonstruowano formularz ankiety, przygotowano zestaw pytań do wywiadu z kierownikami Urzędów Pracy oraz z liderami Klubów Pracy. W budowie tych narzędzi posłużono się wiedzą opartą na literaturze przedmiotowej oraz na doświadczeniach własnych wynikłych z kontaktów z reprezentantami środowiska Klubu Pracy funkcjonującego w Powiatowym Urzędzie Pracy w Rudzie Śląskiej. Osoby te również jako pierwsze oceniały projekt przygotowanych formularzy oraz pomogły w przeprowadzeniu badań pilotażowych, mających na celu weryfikację kwestionariusza ankiety. W badaniach pilotażowych wzięli udział uczestnicy dwóch grup Klubu Pracy podczas ostatnich zajęć. Wyniki badań pilotażowych nakazywały skrócenie ankiety, przeredagowanie kilku zadań (wykazujących, że respondenci ich nie rozumieli jednoznacznie), rezygnację z innych. Zmieniono też kolejność ułożenia zadań w kwestionariuszu.

W czwartym etapie badań **określono teren badań i środowiska badawczego**. Według „Katalogu Klubów Pracy” na terenie województwa śląskiego miało funkcjonować 27 Klubów Pracy⁴³⁵. Ale zaplanowano nawiązanie kontaktu z wszystkimi Powiatowymi Urzędami Pracy na terenie województwa (w roku 2003 było to 30 placówek), gdyż w międzyczasie mogły powstać nowe Kluby Pracy. Ustalono, iż 4 urzędy nie prowadzą Klubów Pracy, zatem badania dotyczyć będą 26 Powiatowych Urzędów Pracy. Sporządzono mapkę województwa śląskiego, na którą naniesiono funkcjonujące Kluby Pracy. Następnie określono trasy dojazdu do wybranych placówek.

Zakładano zaproszenie do udziału w badaniach uczestników jednej bądź dwóch grup w każdym Klubie Pracy oraz przeprowadzenie wywiadów z kierownikami urzędów pracy i z liderami Klubów Pracy.

Badania terenowe to etap piąty postępowania badawczego. Starano się o przestrzeganie zasad pracy w terenie, tzn. o nawiązanie pozytywnych kontaktów z wszystkimi rozmówcami. W pierwszym rzędzie byli to kierownicy urzędów pracy - od ich decyzji

⁴³³ Zob. E. Babbie, *Badania społeczne...*, op. cit., s. 111-112.

⁴³⁴ K. Konarzewski, *Jak uprawiać badania oświatowe. Metodologia praktyczna*, Warszawa 2000, s. 46.

⁴³⁵ Zob. Krajowy Urząd Pracy, *Katalog Klubów Pracy*, Warszawa 1999, s. 382.

zależało nawiązanie kontaktu z liderami bądź z innymi pracownikami urzędu, z kolei decyzja liderów ważyła na nawiązaniu bezpośrednich relacji z uczestnikami zajęć. W każdej placówce koniecznymi uczestnikami badań byli kierownicy lub wskazani przez nich, zorientowani w temacie zastępcy; liderzy oraz uczestnicy Klubu Pracy. W kilku placówkach grono rozmówców zostało poszerzone, kiedy kierownicy lub liderzy sugerowali, że w badaniach może wypowiedzieć się jeszcze wskazany inny pracownik urzędu. Konieczne było również przestrzeganie zasady dotyczącej prowadzenia dokładnego rejestru informacji - przyjęte techniki badawcze wręcz wymuszały określone postępowanie.

Poszukiwania dokumentów, które świadczyłyby np. o uruchomieniu Klubu Pracy w danej placówce i o szczególnych wydarzeniach, wykazały, że urzędy pracy praktycznie nie dysponują takimi materiałami. Tylko jeden lider udostępnił do wglądu pismo Wojewódzkiego Urzędu Pracy do kierowników RUP. Ostatecznie ustalono, że analizie dokumentów poddane zostaną programy Klubów Pracy i regulaminy. Pozyskiwane dokumenty (programy Klubów Pracy, regulaminy) dołączano do przygotowanych teczek poszczególnych Klubów Pracy. Wywiady z kierownikami oraz liderami notowano na wcześniej przygotowanych formularzach. Przygotowany był też dyktafon. Po powrocie z wizyt w placówkach, wywiady były przepisywane, zaś pozyskane dokumenty i plan co do kolejnych wizyt w Klubie Pracy, notowano w specjalnych tabelkach roboczych.

Wizyty w urzędach rozpoczynano od kontaktu telefonicznego i prób ustalenia terminu spotkania z kierownikiem urzędu. Jeżeli tylko było to możliwe - proszono znajomych kierowników o stosowną rekomendację. Generalnie umówione spotkania były realizowane. Tylko w jednym urzędzie, mimo umówionego terminu, spotkanie nie doszło do skutku w pierwszym terminie. Rozmowy rozpoczynała prezentacja badań i ich celu, następnie proszono kierowników o ich uwagi na temat Klubu Pracy i sytuacji na lokalnym rynku pracy. Większość udzielała wyjaśnień dość wyczerpujących, przy czym chętniej podejmowane były tematy dotyczące sytuacji na lokalnym rynku pracy, niż tematy odnoszące się do Klubu Pracy. Byli też rozmówcy, którzy tłumacząc się pośpiechem, prosili od razu o przedstawienie pytań z formularza wywiadu, zaś ich odpowiedzi często były zdawkowe. Z rozmówcami ustalano również czy rozmowa ma być nagrywana czy też odpowiedzi mają być notowane - tylko dwie osoby wybrały dyktafon. Ustalano też, kto poza liderem w urzędzie może udzielić informacji na temat Klubu Pracy - dotyczyło to kilku urzędów, najczęściej w temacie początków Klubu Pracy. Najkrótsze rozmowy z kierownikami trwały 20 minut, najdłuższe - 60 minut.

Liderzy zwykle podchodzili do próśb o pomoc w przeprowadzeniu badań życzliwie i nie kryli emocji towarzyszących ich pracy. Spotkania z liderami trwały też o wiele dłużej niż kierownikami - od 60 do 90 minut. Ich odpowiedzi na zadawane pytania były obszerne, opatrzone licznymi dygresjami. Kończąc spotkania ustalano termin spotkań z grupami uczestników czy też inny tryb prowadzenia badań - część liderów wyraziła obawy związane z wprowadzeniem osoby z zewnątrz na forum grupy, inni zastrzegali, że nie potrafią przewidzieć, ilu uczestników przyjdzie na ostatnie spotkanie Klubu Pracy i twierdzili, iż będą zażenowani obecnością osoby, która pokonuje kilkadziesiąt kilometrów, by zastać dwóch, bądź trzech uczestników zajęć. Deklarowali, że sami dopilnują wypełnienia kwestionariuszy. Takie ustalenia podjęto w kilku Klubach Pracy, z czego w jednym z nich obietnice liderów nie zostały spełnione (wpierw tłumaczyli oni, że spotkania tymczasowo nie są realizowane, potem - że trwa kompletowanie grupy; po upływie 3 miesięcy poinformowali, że kwestionariusze są wypełnione, ale po przybyciu na miejsce okazało się, że wypełnione są tylko 4 kwestionariusze. Liderzy wyjaśnili, że nie prowadzili ostatnio spotkań Klubu Pracy. Dlatego kwestionariusze przekazali do wypełnienia klientom, którzy wcześniej skończyli cykl, z czego 6 osób nie oddało materiału). Jednak w większości placówek ankiety wręczano uczestnikom zajęć osobiście. Lider dokonywał wówczas prezentacji, po czym można było wprowadzić uczestników w zagadnienia badań i w sposób wypełniania kwestionariusza. Tłumaczono, że badania dotyczą tej formy pomocy bezrobotnym, z której zebrani zechcieli skorzystać; mała liczba korzystających, zdaje się wskazywać na ich wyjątkowe potrzeby czy poglądy; badania mają wyjaśnić wszystkie dotyczące tego aspektu niuanse, co z kolei ma pomóc w ustaleniu sposobu popularyzacji Klubu Pracy, by mogło z niego skorzystać więcej chętnych. Akcentowano dobrowolność, aczkolwiek ani jedna osoba nie skorzystała z możliwości odrzucenia próśby. Przeciwnie: jedna z uczestniczek zajęć, która przybyła na zajęcia z 15-minutowym spóźnieniem, wyraziła swoje rozczarowanie, że ma być „wyłączona z badań”. Grupy uczestników były różnie liczne - od 2 osób do 14, jednak najczęściej liczyły do 10 osób. Dlatego część Klubów trzeba było odwiedzać, co najmniej dwukrotnie. Z drugiej strony, w grupie liczącej 14 osób, nie wypadało wybrać 10 respondentów - kwestionariusze rozdano wszystkim.

Szósty etap badań, to **opracowanie zebranego materiału**. Rozpoczęto od wstępnej weryfikacji, tzn. oceny stopnia realizacji próby. Kolejno przystąpiono do selekcji materiału oraz do jego porządkowania, tzn. do kategoryzacji danych. Kilka kwestionariuszy odrzucono, gdyż osoby wypełniające je, wyjaśniły w metryczce, iż są jedynie obserwatorami Klubu

Pracy, delegowanymi przez urząd pracy (dwa przypadki), bądź było w nich zbyt wiele luk (również dwa kwestionariusze). Ale selekcja dotyczyła też treści zebranego materiału poprzez wywiady oraz kwestionariusze. Było to podyktowane staraniami o zachowanie zasady krytycznego podejścia do otrzymanych danych. Część materiału wyeliminowano po odniesieniu zebranych danych do problemów badawczych, aby skoncentrować się na istotniejszych dla badań treściach⁴³⁶.

Warto podkreślić, że zasadzie krytycznego podejścia do danych sprzyjały same narzędzia badawcze, gdyż wywiady z liderami i kierownikami poruszały te same, bądź podobne kwestie, a wiele z nich było też ujętych w kwestionariuszach, co pozwalało na wychwycenie różnic oraz dyskusyjnych wypowiedzi. Do krytycyzmu i obiektywizmu nakłaniała wreszcie wielość badanych placówek - porównania nasuwały się siłą rzeczy, większe odstępstwa pobudzały do szczególnych przemyśleń.

W sumie zastosowana strategia badawcza nie była łatwa w realizacji. Trudności w zastosowaniu metody, tkwiły przede wszystkim w czasie koniecznym do przeprowadzenia badań oraz w długości tras dzielących poszczególne urzędy. Praktycznie każdy urząd pracy należało odwiedzić co najmniej dwukrotnie (jeżeli spotkania udawało się wcześniej umówić telefonicznie). Większość urzędów odwiedzano praktycznie trzy bądź czterokrotnie, a były placówki, gdzie liczba wizyt była większa. W ciągu jednego dnia udawało się wizytować najwyżej dwa urzędy pracy, co oznacza, że na przeprowadzenie samych badań terenowych trzeba było przeznaczyć ponad 60 dni roboczych. Jednakże bezpośredni kontakt z wszystkimi rozmówcami, jak również możliwość zapoznania się z warunkami Klubów Pracy jak i prowadzących je urzędów, podsumowano jako wartościowe elementy w badaniach.

⁴³⁶ Zob. J. Sztumski, *Wstęp do metod...*, op. cit, s. 211-215.

10. Zastosowane sposoby analizy wyników

Pozyskany materiał należało uporządkować, poddać weryfikacji i sklasyfikować. Część materiału wymagała kodowania. Wyniki zostały pogrupowane w zbiory odpowiadające zagadnieniom wytyczonym przez problemy badawcze. Podobnie opracowano zebrane dokumenty (regulaminy i programy zajęć) - pozyskany z nich materiał również grupowano i klasyfikowano. Tak uporządkowane wyniki, można było poddać analizie.

Rozpoczęto od analizy regulaminów i programów. Analiza tych materiałów miała charakter jakościowy, aczkolwiek starano się też o ukazanie zagadnienia również w kategoriach ilościowych, by określić intensywność wybranych cech. Opisy cech wyłącznie w jednym z tych aspektów (ilościowym bądź jakościowym) nie byłyby pełne⁴³⁷. Konieczna była przy tym konstrukcja tabel statystycznych, które ułatwiłyby rozeznanie na temat Klubów Pracy, w których obowiązują wybrane zasady, czy też na temat liczebności placówek funkcjonujących w sposób bardziej lub mniej zgodny w podanymi wzorcami. Przypatrywano się też punktom decydującym o specyfice podejścia do Klubu Pracy w każdej badanej placówce, tzn. punktom, których we wzorcowych opracowaniach brak lub są inaczej sformułowane. Brano pod uwagę też punkty pomięte w regulaminach danych Klubów Pracy. Wzorem typologicznym dla regulaminów był regulamin zamieszczony w podręczniku A. Kosteckiej „Program klubu pracy”⁴³⁸. Z tej samej pozycji zaczerpnięto wzór typologiczny programu zajęć⁴³⁹, ale odnoszono się również do programu zajęć proponowanego w podręczniku H. Sierpińskiej „Podręcznik dla liderów Klubów Pracy Aktywnego Poszukiwania Pracy”⁴⁴⁰.

W opracowywaniu materiału pozyskanego za pomocą wywiadów, również posłużono się analizą jakościową oraz ilościową. Dążono do prezentacji danych w możliwie najprostszy sposób. Materiał rozpatrywano w analizie jednozmiennowej. Najczęściej rozpoczynano od standaryzacji danych oraz przygotowania tabel, w których wartości liczbowe przeliczono również na odsetki wskazujące na natężenie danej cechy. Tak też opracowywano wyniki badań ankietowych, ale przy prezentacji niektórych zagadnień, zastosowano również analizę

⁴³⁷ Por. Tamże, s. 232.

⁴³⁸ A. Kostecka, *Program klubu pracy*, Warszawa 1997, s. 55 .

⁴³⁹ Tamże, s. 27 nn.

⁴⁴⁰ H. Sierpińska, *Podręcznik dla liderów Klubów Aktywnego Poszukiwania Pracy*, Warszawa 1993, s. 9-10.

dwuzmienną. Przeważała jednak analiza jednozmiennowa, zatem badania skierowane były bardziej opis, niż na wyjaśnienie zależności⁴⁴¹.

Posłużono się również danymi statystycznymi populacji bezrobotnych w województwie oraz korzystających z Klubów Pracy. We wtórnej analizie statystycznej obserwowano rozkład wybranych cech zbiorowości bezrobotnych i zbiorowości Klubów Pracy, by znaleźć odpowiedź na pytanie, w czym zasadza się specyfika korzystających z Klubów Pracy. Ponieważ sięgnięto po dane z trzech lat (2001-2003), należało zbudować tabele dwu i wielowymiarowe.

Jak wcześniej stwierdzono, w badaniach istotny był też rys ewaluacyjny. Może on przybrać postać studium oceniającego, które „przynosi wynik w postaci ‘opowieści’, czasem wspartej danymi o charakterze statystycznym /.../. ujawnia punkty widzenia i przekonania rozmaitych grup i osób /.../ opowiada o zaletach i brakach”⁴⁴². Tak też postanowiono ukazać Kluby Pracy funkcjonujące w urzędach pracy województwa śląskiego: od ich genezy, poprzez rozwiązania organizacyjne, wykorzystanie tej formy pomocy, jej rezultaty i opinie bezrobotnych oraz organizatorów. W opisie tym, istotne miejsce zajmować mogą wyniki analizy ilościowej oraz jakościowej⁴⁴³.

⁴⁴¹ Zob. E. Babbie, *Badania społeczne...*, op. cit., s. 456.

⁴⁴² E. R. House, *Ewaluator w społeczeństwie*, w: L. Korporowicz (red.), *Ewaluacja w edukacji...*, op. cit., s. 25.

⁴⁴³ Zob. E. Babbie, *Badania społeczne...*, op. cit., s. 394.

IV. Struktura i funkcja Klubów Pracy

Kluby Pracy pojawiły się w Polsce na początku lat 90. Ich organizatorami mogły być urzędy pracy, związki zawodowe, ochotnicze hufce pracy, ośrodki pomocy społecznej, stowarzyszenia i fundacje oraz kościoły. Tworzenie zasad programowych i form działania Klubów Pracy przebiegało w atmosferze dużej swobody. Kształt i zasady Klubu Pracy określał lider, instytucja bądź organizacja tworząca klub, ale też duże znaczenie miała sytuacja na lokalnym rynku pracy⁴⁴⁴.

Przedmiotem zainteresowań niniejszego opracowania są Kluby Pracy organizowane w urzędach pracy województwa śląskiego. Poniższy rozdział ma być odpowiedzią na pytanie: *jak funkcjonują Kluby Pracy jako instytucja pomocy bezrobotnym i poszukującym zatrudnienia?* Poszukując wyjaśnień dla tego zagadnienia zwrócono uwagę na genezę Klubów Pracy, ich podstawy prawne, regulaminowe i programowe, wszelkie istotne rozwiązania organizacyjne oraz napotykanne trudności i związane z nimi rozwiązania praktyczne.

1. Geneza Klubów Pracy

Dla sporządzenia opisu początków Klubów Pracy w Polsce oraz w urzędach pracy województwa śląskiego, postanowiono posłużyć się analizą dokumentów oraz analizą wyników wywiadów przeprowadzonych z kierownikami oraz z liderami urzędów pracy województwa śląskiego. Do materiałów pierwszego rodzaju należą akty prawne regulujące działalność urzędów pracy i politykę przeciwdziałania bezrobociu, rozporządzenia i pisma urzędowe, jak również publikacje uwzględniające omawianą tematykę.

Aktem prawnym, mocą którego Kluby Pracy weszły w zestaw oficjalnych form pomocy bezrobotnym, była ustawa z 14 grudnia 1994 roku „O zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu”. Wcześniej obowiązująca ustawa „O zatrudnieniu i bezrobociu” z 16 października 1991r., prezentowała zupełnie inne spojrzenie na problem bezrobocia i przeciwdziałania temu zjawisku. Owszem, nadmieniała, iż do powinności kierowników Rejonowych Urzędów Pracy przynależy m.in. „podejmowanie działań zmierzających do zapobiegania negatywnym

⁴⁴⁴ Por. R. Rojek, *Klub Pracy*, Katowice 1996, s. 9.

skutkom zwolnień z pracy oraz łagodzenie tych skutków⁴⁴⁵”, jednakże miała na uwadze działania o dość wąskim zakresie, nastawione na szybką i skuteczną pomoc bezrobotnemu, najczęściej w postaci zatrudnienia. Wobec braku takiej możliwości, wskazywała na przekwalifikowanie bezrobotnego, na inicjowanie prac interwencyjnych, robót publicznych, na organizację dodatkowych miejsc pracy w zakładach pracy, jak również na wypłatę zasiłków⁴⁴⁶. Wymowę tego aktu tłumaczy ówczesna sytuacja na rynku pracy, gdzie bezrobocie nie przybrało jeszcze pokaźnych rozmiarów.

Zmiany na rynku pracy, jakie nastąpiły w ciągu następnych kilku lat, nie pozostawiały już wątpliwości, że urzędy pracy nie zapewnią wszystkim zatrudnienia, ani nawet jego zastępczych form, a bezrobotni potrzebują wsparcia, pomocy w uporaniu się ze swoją niską samooceną oraz przygnębieniem⁴⁴⁷. Stało się jasne, że trzeba pobudzać aktywność bezrobotnych, by nie byli oni jedynie „podopiecznymi”, ale stali się bardziej partnerami wspomaganiymi przez odpowiednie instytucje. Inicjatywą, która miała wspomagać ten nurt były właśnie Kluby Pracy. W ustawie wydanej w roku 1994 ich temat nie został potraktowany zbyt obszernie, niemniej podano pewne podstawy. I tak, zostały one zdefiniowane jako „zajęcia dla bezrobotnych w celu nabycia umiejętności poszukiwania i uzyskiwania zatrudnienia”⁴⁴⁸, a ponadto sprecyzowano, iż:

- inicjowanie i wspieranie Klubów Pracy, należą do zadań samorządu powiatowego⁴⁴⁹
- do zadań samorządu wojewódzkiego należy wspieranie działalności Klubów Pracy⁴⁵⁰.
- starostowie „w razie braku możliwości zapewnienia bezrobotnym odpowiedniego zatrudnienia aktywizują bezrobotnych w ramach programów specjalnych oraz w ramach zajęć w klubach pracy”⁴⁵¹.

Kwestie dotyczące organizacji Klubów Pracy zostały podjęte w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej wydanym 16 czerwca 1995 r. Dokument ten orzekał, iż:

- rejonowy urząd pracy może utworzyć Klub Pracy;
- „zajęcia w Klubie Pracy przeznaczone są przede wszystkim dla bezrobotnych napotykających trudności w uzyskaniu zatrudnienia”;
- udział w zajęciach jest dobrowolny i bezpłatny;

⁴⁴⁵ Ustawa z dnia 16 października 1991r. o zatrudnieniu i bezrobociu, *Dz. U. nr 106 poz. 457*, Art. 6, pkt 2.

⁴⁴⁶ Zob. Tamże, art. 13.

⁴⁴⁷ Zob. H. Sierpińska, *Podręcznik dla liderów...*, op. cit., s. 6-7.

⁴⁴⁸ Ustawa z dnia 14 grudnia 1994r. o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu..., op. cit., Art. 2, pkt 6 .

⁴⁴⁹ Zob. Tamże, Art. 6a, pkt 7.

⁴⁵⁰ Zob. Tamże, Art. 5, pkt 6.

⁴⁵¹ Zob. Tamże, Art. 14, pkt 6.

- „Klub Pracy działa opierając się na regulaminie i programie zatwierdzonym przez kierownika rejonowego urzędu pracy”.
- do zadań rejonowych urzędów pracy należy m.in. inicjowanie i wspieranie innych instytucji i organizacji tworzących Kluby Pracy⁴⁵².

W treści rozporządzenia znalazły się też konkretne ustalenia, co do finansowania Klubów Pracy oraz korzystania z materiałów i sprzętu urzędu pracy. Zatem uściślono potrzebne sprawy, jednakże porównanie obu powyższych aktów prawnych (ustawy i rozporządzenia) wskazuje na pewne różnice w podejściu do Klubów Pracy: o ile ustawa mówi o Klubach Pracy jak o formie wspierania bezrobotnych, **do której bezrobotni mają prawo, a władze samorządowe są zobowiązane do jej inicjowania i wspierania**, to rozporządzenie akcentuje już **aspekt dobrowolności** - tak dotyczącej organizatorów, jak i uczestników. Wprawdzie rozporządzenie nakłada też na urzędy powinność wspierania innych instytucji i organizacji tworzących Kluby Pracy, ale powinność ta jest określona dość ogólnikowo.

Reforma samorządowa obligowała do pewnych uporządkowań prawnych. Wydano dwa następne akty odnoszące się m.in. do Klubów Pracy: rozporządzenie z 9 lutego 2000 r. i ustawę z 22 czerwca 2001 roku „o zmianie ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu oraz ustawy o pomocy społecznej”. Oba te dokumenty jedynie porządkowały treści wcześniejszych aktów prawnych, przypisując zadanie tworzenia Klubów Pracy starostom.

Zakres omawianych zagadnień poszerzyła ustawa „O promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy”. Weszła ona w życie 1 czerwca 2004 roku⁴⁵³. Ustawa nie tyle cokolwiek zmienia, co precyzuje:

- określa Kluby Pracy jako zajęcia „dla bezrobotnych i poszukujących pracy, które mają na celu przygotowanie ich do samodzielnego poszukiwania i podjęcia zatrudnienia oraz innej pracy zarobkowej”⁴⁵⁴. Jest to forma pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy⁴⁵⁵
- pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy (a zatem Kluby Pracy) jest ujęta w zestawie 5 podstawowych usług rynku pracy (obok pośrednictwa pracy; usług EURES; poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej oraz organizacji szkoleń)⁴⁵⁶.

⁴⁵² Zob. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 16 czerwca 1995r. *Dz. U. nr 73*, art. 9- 13.

⁴⁵³ *Ustawa zatem weszła w życie, kiedy już ukończono badania terenowe. Niemniej kierownicy urzędów znali wcześniej planowane zmiany nt. Klubów Pracy i dysponowali ich nowymi standardami. Opiniowali, iż nowości są dość ambitne.*

⁴⁵⁴ Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach..., op. cit., art. 2.

⁴⁵⁵ Tamże, art. 39. 3.

⁴⁵⁶ Tamże, art. 35. 1.

- koszty wyposażenia Klubu Pracy i prowadzenia zajęć pokrywane są ze środków powiatowego urzędu pracy oraz ze środków Funduszu Pracy⁴⁵⁷.
- Klub Pracy to forma pomocy stosowana wobec braku możliwości zapewnienia odpowiedniego zatrudnienia, (podobnie jak usługi poradnictwa zawodowego, szkolenia zawodowe i inne formy pomocy)⁴⁵⁸.
- inicjowanie i wspieranie tworzenia Klubów Pracy jest zadaniem samorządów wojewódzkich oraz powiatowych⁴⁵⁹. Starosta inicjuje i wspiera tworzenie Klubów Pracy przez instytucje i organizacje, udzielając im pomocy organizacyjnej i metodologicznej⁴⁶⁰.

Zatem obecnie obowiązująca ustawa akcentuje znaczenie Klubów Pracy i wyznacza im miejsce wśród stosowanych form pomocy; wskazuje na źródła finansowania oraz na możliwość wspierania Klubów Pracy organizowanych przez instytucje i organizacje; poszerza krąg uprawnionych do korzystania z zajęć o osoby poszukujące zatrudnienia.

Stwierdzenie, iż istnienie Klubów Pracy zostało usankcjonowane ustawą w roku 1994, niekoniecznie oznacza, że zaczęły one istnieć w roku 1994. Trudno jest precyzyjnie wskazać czas faktycznego uruchomienia pierwszych Klubów Pracy, gdyż w publikacjach podejmujących tę tematykę nie ma zgodności, co do początków tej formy pomocy w Polsce i to zarówno w aspekcie czasu, jak i tożsamości inicjatorów. Różnice we wskazaniach czasowych sięgają kilku lat: według wydanego przez Krajowy Urząd Pracy „Katalogu Klubów Pracy”, początki funkcjonowania Klubów Pracy w systemie urzędów pracy sięgają roku 1995⁴⁶¹, natomiast autorka publikacji pt. „Klub Pracy”, twierdzi, że czas inicjowania Klubów w urzędach pracy to lata 1991-1992, zaś na początku roku 1995 przy Rejonowych Urzędach Pracy w Polsce działały już 264 Kluby Pracy⁴⁶². Również Departament Rynku Pracy we wstępie do podręcznika „Klub Pracy, program szkolenia” przypisuje Klubom Pracy w Polsce 10-letnią historię, co osadza początki Klubów Pracy w roku 1993⁴⁶³. Ale w tej pozycji zaznacza się też, że „faktyczny ich rozwój nastąpił od 1997 roku, gdy wdrożone zostały w Publicznej Służbie Zatrudnienia dwa podręczniki: *Program Klubu Pracy i Umiejętności Lidera Klubu Pracy*”⁴⁶⁴. Obydwa te podręczniki wydano w ramach Projektu Promocji

⁴⁵⁷ Tamże, art. 39. 1. 4.

⁴⁵⁸ Tamże, art. 34. 2.

⁴⁵⁹ Tamże, art. 9. 1. 7.

⁴⁶⁰ Tamże, art. 39. 5.

⁴⁶¹ Zob. Krajowy Urząd Pracy, *Katalog Klubów Pracy...*, op. cit., s. 17.

⁴⁶² Zob. R. Rojek, op. cit., s. 7-9.

⁴⁶³ Zob. Liwosz E., Pankiewicz K., Staroń A., Kostecka A., *Klub Pracy, Program Szkolenia*, Warszawa 2003, s. 3.

⁴⁶⁴ Tamże.

Zatrudnienia i Rozwoju Służb Zatrudnienia, który realizowało Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej w latach 1991-1999⁴⁶⁵. Jednak liderzy dysponowali już od 1993 roku podręcznikiem Hanny Sierpińskiej, wydanym dzięki staraniom Fundacji Akcji Demokratycznej i Fundacji Mazowsze, które też miały być inicjatorami zakładania w Polsce Klubów Aktywnego Poszukiwania Pracy⁴⁶⁶. Podręcznik ten do dziś ma swoich wiernych zwolenników wśród liderów.

O początkach Klubów Pracy na terenie obecnego województwa śląskiego, zaświadcza m.in. wydany przez WUP w Katowicach „Przewodnik po Klubach Pracy Rejonowych Urzędów Pracy Województwa Katowickiego”. W pozycji tej podkreśla się, iż *„Inicjatywę tworzenia Klubów Pracy w ramach rejonowych urzędów pracy województwa katowickiego podjął Wojewódzki Urząd Pracy w 1992 roku. Dzięki przeszkoleniu przez specjalistów szwedzkich grupy pracowników, już w tym samym roku dzięki zaangażowaniu kierowników i pracowników urzędów pracy rozpoczęły się zajęcia grupowe w ramach Klubów Pracy”*⁴⁶⁷. W trakcie badań terenowych, lider Klubu Pracy w Rudzie Śląskiej udostępnił do wglądu pismo Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Katowicach do kierowników Rejonowych Urzędów Pracy, z dnia 28 maja 1996 roku. W dokumencie tym stwierdza się m.in., że *„Od prawie 4 lat WUP w Katowicach w porozumieniu z kierownikami RUP podejmuje działania, których celem jest tworzenie nowych form pomocy bezrobotnym i poszukującym pracy w postaci tzw. Klubów Pracy”*⁴⁶⁸. A zatem początki Klubów Pracy w dawnym województwie katowickim przypadają na rok 1992, zaś inicjatywa przynależy Wojewódzkiemu Urzędowi Pracy i współpracującym z nim kierownikom ówczesnych Rejonowych Urzędów Pracy.

Zagadnienie początków Klubu Pracy ujęto również w wywiadach z kierownikami oraz z liderami badanych placówek. Pytano: *Jaka jest historia Klubu Pracy w tutejszym urzędzie? Jego początki? Czyją był inicjatywą?* Nie w każdej placówce udało się ustalić precyzyjnie wszystkie dane na temat. Trudności w pozyskaniu dokładnych informacji dotyczyły tych urzędów, gdzie doświadczenia z Klubami Pracy podejmowano wcześniej i gdzie w międzyczasie nastąpiły zamiany kadrowe. Tak było w przypadku 27,6% placówek (tzn. 8 Klubów Pracy). W 4 z nich liderzy bądź kierownicy wskazali na najważniejsze fakty, ale zastrzegali, że są to dane „prawdopodobne”. Kierownicy 4 kolejnych placówkach

⁴⁶⁵ Zob. Tamże.

⁴⁶⁶ Zob. M. Boni, Wstęp, w: H. Sierpińska, *Podręcznik dla liderów...*, op. cit., s. 4-5.

⁴⁶⁷ M. Wójcik, *Przewodnik po Klubach Pracy Rejonowych Urzędów Pracy Województwa Katowickiego*, Katowice 1996, s. 8.

⁴⁶⁸ Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach, Pismo do kierowników Rejonowych Urzędów Pracy z 28 maja 1996r. (Dokument w dyspozycji Powiatowego Urzędu Pracy w Rudzie Śląskiej).

wyjaśnili, że nie znają żadnych szczegółów, co do początków Klubu Pracy, gdyż znaleźli się w urzędzie później, zaś obecnie w placówce nie pracują już osoby zaangażowane w organizację Klubu Pracy. Niemniej w odniesieniu do 72,4% placówek (21 Klubów Pracy) udało się pozyskać informacje na tyle pewne, że potwierdzali je zarówno liderzy jak i kierownicy, a wskazywany rok organizacji Klubu Pracy był zgodny z wcześniej omówionymi danymi Wojewódzkiego Urzędu Pracy. Ponadto ci rozmówcy byli sami zaangażowani w tworzenie Klubu Pracy bądź mogli obserwować podejmowane działania.

Badania wykazały zatem, że inicjatywy zakładania Klubów Pracy w urzędach pracy na terenie obecnego województwa śląskiego, podejmowano na przestrzeni lat 1992-2002. Dotyczy to 26 Powiatowych Urzędów Pracy, aczkolwiek 2 placówki prowadzą obecnie również urzędy filialne, gdzie też funkcjonują Kluby Pracy. Najwcześniej -

- w 1992 r. uruchomiono Kluby Pracy w urzędach w Czechowicach-Dziedzicach; Chorzowie; Rudzie Śląskiej; Rybniku; w Zabrzu.
- w 1993 r. zainicjowano Kluby Pracy w urzędach w Częstochowie; Dąbrowie Górniczej; Katowicach; Lublińcu; Sosnowcu; Tarnowskich Górach; Tychach; Wodzisławiu Śląskim; Zawierciu.
- w 1994 r. powstały Kluby Pracy w urzędach w Będzinie; Bytomiu; Jaworznie; Koniecpolu;
- w 1995 r. uruchomiono Klubu Pracy w urzędach w Cieszynie i w Raciborzu
- w 1996 r. - w Jastrzębiu Zdrój i w Żorach
- w 1997 r. - w Kłobucku i w Żywcu
- w 1999 r. - w Gliwicach
- w 2000r. – w Pyskowicach (jako drugi Klub Pracy urzędu w Gliwicach)
- w 2001 r. - w Piekarach
- w 2002 r. - w Mikołowie i w Siemianowicach.

Trzy ostatnie placówki to nowopowstałe urzędy pracy. Wcześniej bezrobotni z tych gmin byli obsługiwani przez urzędy pracy funkcjonujące w sąsiednich miastach. W chwili realizacji badań nie powstały jeszcze Kluby Pracy w urzędach pracy w Myszkowie, Pszczynie oraz w Mysłowicach. Przedstawiciele tych placówek wyjaśnili, że nie ma warunków lokalowych na Klub Pracy.

Jak już zaznaczono, rok powołania do życia Klubu Pracy w niektórych urzędach należy traktować jako czas przybliżony. Nie prowadzi się żadnych kronik, które mogłyby uściślić informacje na ten temat. Zapewne możliwe byłoby wyjaśnienie faktów poprzez przegląd statystyk poszczególnych placówek, ale żaden rozmówca nie wyraził ku temu

gotowości i trudno byłoby od nich tego wymagać biorąc pod uwagę pracochłonność takiego postępowania. Niemniej nieścisłości raczej nie przekraczają 1 roku.

Na pytania o *inicjatorów Klubu Pracy w placówce oraz okoliczności towarzyszące początkom Klubu Pracy*, padały różne odpowiedzi (tabela 6). Najczęściej wskazywane były zalecenia Wojewódzkiego Urzędu Pracy (41,4%). Stanowiły one bodziec dla organizatorów Klubów Pracy w urzędach w Bytomiu, Chorzowie, Cieszynie, Jastrzębiu, Katowicach, Lublińcu, Rudzie Śląskiej, Rybniku, Sosnowcu, Tarnowskich Górach, Tychach i w Zabrzu, przy czym przedstawiciele niemal co drugiej placówki w tej podgrupie wspominali, iż zalecenia te były połączone z wizytą grupy szwedzkich propagatorów Klubów Pracy i ze zorganizowanymi przez nich warsztatami. Do powstania 20,7% Klubów Pracy (w Czechowicach - Działoszycach, Gliwicach, Pyskowicach, Jaworznie, Zawierciu, Wodzisławiu Śląskim), miały przyczynić się zobowiązania, jakie wprowadzały ustawy. Zainicjowanie klubów w Częstochowie i w Koniecpolu stanowiących 6,7% zbiorowości, zostało przypisane inicjatywie OHP. 20,7% to organizatorzy, którzy inicjowali Kluby Pracy w latach późniejszych, wprowadzając się do nowych siedzib, bądź też organizujący od podstaw nowy urząd pracy. Dotyczy to Klubów Pracy w Kłobucku, Mikołowie, Piekarach, Siemianowicach, Żorach i w Żywcu. Jak tłumaczyli reprezentanci tych placówek: w sąsiednich urzędach funkcjonowały już Kluby Pracy, więc nie było wątpliwości, że w nowym obiekcie muszą być pomieszczenia dla Klubu Pracy. Nie udało się pozyskać opinii na temat genezy Klubu Pracy w odniesieniu do 3 placówek. Brak informacji na temat początków Klubu Pracy dotyczy urzędów w Będzinie, w Raciborzu i w Tychach.

Tabela 6. Początki Klubów Pracy według obecnych organizatorów

		N=29	
Przedstawiciele Klubu Pracy		Liczba	%
Bodziec dla organizacji Klubu Pracy			
Zalecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy		12	41,5
Ustawa		6	20,7
Inicjatywa OHP		2	6,7
Nowa siedziba urzędu z pomieszczeniami dla Klubu Pracy		6	20,7
„Szczegóły nieznane”		3	10,4
Razem		29	100

Źródło: badania własne.

Kilku kierowników i liderów zdecydowało się na obszerniejsze wywody na temat genezy Klubu Pracy. Tłumaczyli, że Klub Pracy był przyjęty jako wyczekiwana forma pomocy, gdyż na początku lat 90. sytuacja na rynku pracy była na tyle zaskakująca, że

konieczność przyjęcia nowych form pracy z bezrobotnymi, była dość oczywista. O takich oczekiwaniach i poszukiwaniach opowiadali kierownicy i liderzy urzędów pracy w Chorzowie, Rybniku oraz w Wodzisławiu. I nie tylko oni twierdzili, że oczekiwania Wojewódzkiego Urzędu Pracy były przyjmowane z pozytywnie, aczkolwiek nie bez nuty powątpiewania w możliwość przeniesienia na grunt polski doświadczeń szwedzkich.

Jeszcze większe wątpliwości budziła wizja organizacji pracy w grupą, podczas gdy na początku lat 90. urzędy pracy dysponowały niemal wyłącznie pomieszczeniami biurowymi. Na ten temat rozmówcy wypowiadali się przy pytaniu *o trudności, które trzeba było pokonać przy organizacji Klubu Pracy*. Rozmówcy reprezentujący placówki, które zainteresowały się Klubami Pracy wcześniej, zaznaczali, że realia lokalowe wymagały dużej wyobraźni i elastyczności w organizacji zajęć. Trudności lokalowe dotyczyły w sumie 55,1% organizatorów Klubów Pracy (tabela 7) i w związku z tym podejmowali oni różne decyzje:

- 13,8% zdecydowało się zainicjować zajęcia pomimo jedynego rozwiązania, jakim było skorzystanie z „wielofunkcyjnych” pomieszczeń i ograniczeń liczby uczestników zajęć. Dotyczy to 4 Klubów Pracy w urzędach: w Bytomiu, Dąbrowie Górniczej, Jaworznie i w Katowicach.
- 10,3% organizatorów postanowiło poczekać z zainicjowaniem zajęć do czasu pozyskania nowej siedziby. W ten sposób powstały Kluby Pracy w urzędach: w Kłobucku, Żorach i w Żywcu.

Tabela 7. Trudności w organizacji Klubów Pracy według organizatorów

Kluby Pracy		N=29	
Trudności	Liczba wskazań	%	
Brak odpowiednich pomieszczeń	16	55,1	
Odległości w terenie	7	24,1	
Konieczność wynajmu pomieszczeń poza urzędem	10	34,5	
Brak funduszy na zatrudnienie liderów	6	20,7	
Pozyskanie odpowiednich liderów	3	10,3	
Słabe zainteresowanie Klubem Pracy	3	10,3	

Źródło: badania własne.

- 34,5% (10 Klubów Pracy) zostało zainicjowanych dzięki rozwiązaniu w postaci wynajmu czy użyczenia pomieszczenia poza siedzibą urzędu. W ten sposób rozpoczynały działalność Kluby Pracy urzędów w Będzinie, Chorzowie, Cieszynie, Dąbrowie Górniczej, Jastrzębiu Zdrój, Lublińcu, Sosnowcu, Wodzisławiu Śląskim oraz w Gliwicach i Pyskowicach. Z czasem 8 spośród tych placówek pozyskało nowe siedziby, a co się z tym wiąże,

odpowiednie pomieszczenia dla Klubu Pracy. Wyjątkiem jest urząd będziński, który pomimo pozyskania nowej siedziby nie dysponuje dobrymi warunkami lokalowymi. Klub Pracy jest organizowany, ale w pomieszczeniu umożliwiającym jedynie spotkanie grupy liczącej do 8 uczestników.

Jednak organizacja zajęć poza siedzibą urzędu, nie zawsze jest powodowana brakiem warunków lokalowych w urzędzie. Kluby Pracy poza siedzibą urzędu są organizowane też dla ułatwienia bezrobotnym dostępu do skorzystania z tej formy pomocy, kiedy problemem są odległości. Na takie rozwiązanie zdecydowało się 24,1% organizatorów, przy czym powstałe w ten sposób Kluby Pracy są rozwiązaniem stałym i systematycznym (w Pyskowicach, w Rudzie Śląskiej, w Częstochowie), bądź cyklicznym, inicjowanym „w zależności od potrzeb i możliwości” (w Mikołowie, w Rybniku, w Zawierciu i w Tychach).

Uwarunkowania lokalowe były najważniejszymi pozycjami na liście trudności towarzyszących inicjowaniu Klubów Pracy, aczkolwiek nie jedynymi. Poza nimi wskazywano na brak funduszy na zatrudnienie liderów. Na ten problem wskazało 20,7% organizatorów. 10,3% rozmówców stwierdziło, że niełatwo było pozyskać odpowiednie osoby do funkcji lidera, zaś według kolejnych 10,3% największym problemem było słabe zainteresowanie Klubem Pracy ze strony klientów. Jednak o ile o słabe zainteresowanie czy też pozyskanie odpowiednich osób do roli lidera można istotnie zestawiać z trudnościami, to brak funduszy jest już raczej problemem. Dla części organizatorów jedynym możliwym rozwiązaniem w tej sytuacji było nawiązanie współpracy z Ochotniczym Hufcem Pracy, który również był zainteresowany propagowaniem Klubów Pracy. Tak zatem, na samodzielną organizację Klubu Pracy zdecydowało się 79,3% w omawianej zbiorowości, zaś we współpracy z Ochotniczym Hufcem Pracy 20,7% (tabela 5).

Tabela 8. Organizatorzy i ich partnerzy

N=29

Organizacja	Kluby Pracy	Liczba	%
Samodzielna		23	79,3
We współpracy		6	20,7
Razem		29	100

Zródło: badania własne.

Współpraca polega na podziale obowiązków i obciążeń. Jak informowali kierownicy urzędów, którzy zdecydowali się na takie rozwiązanie, wkład OHP polegał na finansowaniu kosztów zatrudnienia lidera, podczas gdy wkład drugiej strony to lokal, jego wyposażenie

oraz koszty mediów. W badaniach dla rozeznania tego zagadnienia poproszono również o umożliwienie wglądu do podpisanych umów o współpracy pomiędzy urzędem pracy, a OHP. Analiza tych dokumentów wskazuje na pewne różnice w zasadach współpracy zainicjowanej w poszczególnych placówkach. I tak:

- z umowy zawartej pomiędzy Powiatowym Urzędem Pracy w Kłobucku a Ochotniczymi Hufcami Pracy - Filią Śląskiej Wojewódzkiej Komendy Centrum Edukacji i Pracy w Częstochowie, wynika, iż Urząd zapewnia lokal i jego utrzymanie w czystości, pokrywanie kosztów łączności telefonicznej, pełne wyposażenie klubu w meble i sprzęt. OHP zaś zapewnia zatrudnienie pracownika o odpowiednich kwalifikacjach oraz pokrycie wszelkich szkód polegających na utracie lub uszkodzeniu wyposażenia.
- w umowie zawartej w sprawie Klubu Pracy w Cieszynie, zobowiązania Urzędu polegają na zapewnieniu lokalu, łączności telefonicznej, wyposażeniu lokalu w odpowiedni sprzęt (RTV - telewizor, magnetowid, kamera video; teczki i filmy zawodoznawcze) oraz w materiały szkoleniowe. Urząd zapewnia też współpracę z doradcą zawodowym PUP, wsparcie działań na rzecz pozyskiwania miejsc pracy krótkoterminowego zatrudnienia oraz kierowanie bezrobotnych na zajęcia (co również leży w gestii OHP). Druga strona zapewnia pokrycie kosztów zatrudnienia pracownika Klubu Pracy, kosztów jego delegacji służbowych oraz materiałów biurowych. W umowie zaznaczono też, że obie strony będą kierować Lidera na organizowane kursy i szkolenia doskonalące.

Zatem umowa dotycząca Klubu Pracy w Cieszynie uwzględnia więcej aspektów, niż umowa zawarta w Kłobucku. Szczególnie istotne jest dokładne określenie zależności urząd – pracownik OHP, współpraca lidera OHP z doradc  urzędu pracy, oraz kwestii szkoleń i delegacji s l ubowych. Przeprowadzone badania pozwalają na stwierdzenie, iż r  nнице te dają się odczu  w funkcjonowaniu obu placówek. W Cieszynie doradca PUP i lider - OHP, realizują wspólnie niemal wszystkie zadania: razem prowadzą cykle zajęć Klubu Pracy, uczestniczą w szkoleniach organizowanych przez WUP. Razem realizują nawet te zadania, o których w umowie się nie wspomina - np. konsultacja nowych projekt  i programów PUP. Tymczasem w pozosta lych placówkach wsp lpracuj cych z OHP, liderzy – pracownicy OHP uskarzają si  często na poczucie osamotnienia w realizacji zadań, choć jak też zaznaczają, nie stroni  od wykonywania prac spoza zakresu ich obowiązków i zabiegają o wsp lprac  z pracownikami PUP. Swojego rodzaju wyjątkiem jest Klub Pracy w urzędzie częstochowskim, gdzie zadania liderów wykonuje kilkuosobowa kadra OHP. Specyficzny również jest jej zakres zadań - nie organizuje się systematycznie cykli spotka . Liderzy

pomagają bezrobotnym indywidualnie bądź podczas jednodniowych spotkań warsztatowych. Wspólna realizacja zadań z pracownikami PUP jest sporadyczna, ale ponieważ liderzy nie są sami (udzielają sobie wzajemnego wsparcia), nie uskarżają się na poczucie osamotnienia w urzędzie, czują się też doceniani i użyteczni. Co nie oznacza, że samopoczucie pracowników przekłada się na przyszłość Klubu: w wywiadzie dyrektor częstochowskiego urzędu wyjawiał zamiar wypowiedzenia miejsca OHP, kiedy tylko zajdzie potrzeba zorganizowania w PUP większego archiwum. Do podobnych planów przyznała się również kierująca urzędem w Kłobucku, która rezygnację ze współpracy z OHP, postrzega w kategoriach oszczędności miejsca.

2. Kluby Pracy w ujęciu regulaminowym

Według wspomnianego wcześniej rozporządzenia z 1995 roku *„Klub Pracy działa opierając się na regulaminie i programie zatwierdzonym przez kierownika rejonowego urzędu pracy”*⁴⁶⁹. Ustalenie to miało tworzyć warunki do działań zgodnych z lokalnymi potrzebami, gdyż to one mają wyznaczać kształt programu i regulaminu Klubu Pracy. Niemniej tak Krajowy Urząd Pracy, jak i Wojewódzkie Urzędy Pracy podejmowały starania o wskazanie modelowych wzorców Klubu Pracy.

W niniejszym podrozdziale krótko omówione zostaną podstawowe zasady modelowych rozwiązań Klubów Pracy opisane w podręcznikach przeznaczonych dla liderów Klubów Pracy, kolejnym zaś krokiem będzie analiza treści stosowanych regulaminów. Całości dopełnią wypowiedzi liderów i kierowników odnośnie funkcji, jakie ich zdaniem Kluby Pracy powinny realizować.

W chwili realizacji badań w terenie (druga połowa 2003 roku) liderzy mieli do dyspozycji trzy podręczniki, które uznawane są za podstawowe materiały przy realizacji Klubu Pracy: Pierwszy, to „Podręcznik dla liderów Klubów Aktywnego Poszukiwania Pracy” Hanny Sierpińskiej, wydany w Warszawie w 1993 roku. W roku 1997 wydano „Program klubu pracy” i „Umiejętności lidera klubu pracy, Program szkolenia” Alicji Kosteckiej. Pod koniec roku 2003 do urzędów pracy docierała najnowsza pozycja podręcznikowa, „Klub Pracy, Program Szkolenia” autorstwa zespołu: Elżbieta Liwosz, Katarzyna Pankiewicz, Agata Staroń, Alicja Kostecka. W każdej z tych pozycji proponuje

⁴⁶⁹ Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 16 czerwca 1995r. , op. . cit. , art. 10, pkt 6.

się ujęcie Klubu Pracy w kategoriach usystematyzowanego cyklu szkoleń. Jego zasadniczy cel jest dobrze określony w pierwszym punkcie regulaminu zamieszczonym w „Programie Klubu Pracy”: *„Klub Pracy jest miejscem gdzie osoby poszukujące pracy spotykają się w celu rozwijania swoich umiejętności i zaktywizowania swoich działań w poszukiwaniu pracy”*⁴⁷⁰. Już sama ta definicja zwraca uwagę na najważniejsze elementy określające istotę Klubu Pracy:

- jest on miejscem spotkań;
- implikuje go istnienie grupy ludzi zainteresowanych pozyskaniem zatrudnienia
- ich wspólnym celem jest rozwój umiejętności oraz aktywizacja działań

Kolejne punkty regulaminu podkreślają, że *„uczestnictwo w zajęciach klubu pracy jest dobrowolne, a uczestnicy przejawiają zdecydowaną wolę znalezienia pracy”* oraz *„Klub prowadzi zajęcia szkoleniowe i praktyczne. Aktywny udział w tych zajęciach jest warunkiem powodzenia w znalezieniu pracy”*⁴⁷¹. Zatem wyklucza się jakikolwiek przymus i traktowanie zajęć jako kolejnego, teoretycznego szkolenia. Uczestnicy spotkania mają być sami wewnętrznie zmotywowani do zmiany obecnej sytuacji. Podkreśla się też wagę relacji z innymi członkami grupy: *„Uczestnik współpracuje z innymi członkami klubu, wspiera ich wysiłki w poszukiwaniu pracy, respektuje ich prawa, szanuje powierzone grupie tajemnice”*. Grupa w Klubie Pracy ma być grupą wsparcia i wzajemnej pomocy. Liczy się jednak nie tylko grupa, gdyż *„Uczestnik Klubu stosuje do wskazówek lidera Klubu w zakresie realizacji „Planu działania”, co oznacza poważne zobowiązanie dla lidera w postaci indywidualnego podejścia do każdego członka grupy*.

Każda z wymienionych wcześniej pozycji podręcznikowych podaje też obszerną, wyczerpującą prezentację cyklu zajęć wraz ze wskazaniem czasu realizacji poszczególnych lekcji i zalecaną częstotliwością spotkań. Autorzy zgodnie podkreślają, iż zachowanie proponowanego porządku zajęć jest koniecznym warunkiem efektywności Klubu Pracy. We wstępie do najnowszego podręcznika zaznaczono: *„szkolenie w klubie pracy trwać musi pełne trzy tygodnie, przy obowiązkowej formule „2+1” tj. dwa tygodnie nauki i tydzień praktyki. Tylko taki kształt zajęć może przynieść wymierne i pożądane efekty. To nowe podejście wyklucza możliwość realizacji szkolenie w klubie pracy w trybie skróconym”*⁴⁷².

⁴⁷⁰ A. Kostecka, *Program klubu pracy...*op. cit., s. 55.

⁴⁷¹ Tamże.

⁴⁷² Liwosz E. , Pankiewicz K. , Staroń A. , Kostecka A. , *Klub Pracy, Program...*, op. cit., s. 3.

Pozytywnie na prośbę o udostępnienie regulamin do wglądu, odpowiedziało 22 liderów. Trzech liderów stwierdziło, że klub nie ma własnego regulaminu (były to Kluby Pracy prowadzone przez liderów OHP w Częstochowie, Koniecpolu i w Kłobucku), natomiast czterech liderów zapewniało, że regulamin istnieje i może w późniejszym terminie być przesłany, aczkolwiek chwilowo przekazanie tego dokumentu byłoby pewnym problemem. Komentowali też, że uczestnicy zajęć nie interesują się tego typu dokumentacją. Lepiej byłoby więc np. analizować program.

Większość z udostępnionych regulaminów, to dokumenty wzorowane na regulaminie proponowanym w podręczniku „Program Klubu Pracy”⁴⁷³. I tak (tabela 9), 37,9% zbiorowości to Kluby Pracy, które regulamin ten przyjęły niemal bez zmian; 10,3% to Kluby Pracy, które generalnie zachowują proponowany wzorzec, ale z pewnymi modyfikacjami: niektóre punkty są inaczej sformułowane, inne są pominięte bądź zastąpione autorskimi; 27,6% stosuje oryginalne, autorskie regulaminy.

Tabela 9 Stosowane regulaminy Klubów Pracy

		N=29	
Treść regulaminu	Kluby Pracy	Liczba	%
Wiernie według wzorcowego regulaminu		11	37,9
Według wzorca, z modyfikacjami		3	10,3
Autorskie		8	27,6
Brak regulaminu		3	10,3
Regulamin nieudostępniony		4	13,8
Razem		29	100

Źródło: badania własne

Wśród organizatorów stosujących regulamin z podręcznika „niemal bez zmian”, najczęstsze modyfikacje dotyczą punktu 4 (*„Klub udostępnia uczestnikom środki techniczne pomocne w procesie poszukiwania pracy oraz pomoc merytoryczną w przygotowaniu życiorysu, podania o pracę (gazety, telefon)”*)⁴⁷⁴. Zmiany polegają zwykle na rezygnacji ze wzmianki o telefonie, a w zamian oferuje się „papier, długopisy”; „materiały informacyjne, ulotki”. Niektórzy dodają, że udostępnia się też „komputer, ksero”.

Innego rodzaju modyfikacje regulaminów dotyczą kilku organizatorów, którzy zdecydowali się na uzupełnienie modelowego regulaminu o dodatkowe punkty ujmujące różne aspekty działalności klubu: zachowanie uczestników czy organizację zajęć. Np.

⁴⁷³ A. Kostecka, *Program...*; op. cit., s. 55.

⁴⁷⁴ Tamże.

- „Uczestnik Klubu ma prawo do swobodnego wyrażania własnych opinii na tematy poruszane w trakcie zajęć” (z regulaminu Klubu Pracy w Lublińcu)
- „Od uczestników szkoleń oczekuje się, że zajęcia w Klubie będą traktować jak pracę prowadzącą do znalezienia zatrudnienia” (z regulaminu Klubu Pracy w Tarnowskich Górach)
- „Zajęcia prowadzone są przez odpowiednio przygotowaną kadrę”; „Nabór odbywa się poprzez osobiste zgłoszenie; skierowanie pośrednika pracy; skierowanie doradcy zawodowego; skierowanie ze stanowiska ds. szkoleń”; „Zajęcia obejmują cykl....”; „Spotkania odbywają się w grupach warsztatowych liczących...” (regulamin Klubu Pracy w Bytomiu, punkty 1-3 „Organizacji zajęć”)

Autorskie regulaminy to opracowania o różnej konstrukcji i zawartości. Przykładowo, regulamin Klubu Pracy w Rybniku ujmuje 6 punktów i określa kluczowe aspekty w działaniach Klubu Pracy, takie jak: cel (przeznaczenie Klubu Pracy); obowiązujące zasady (np. dobrowolności i bezpłatności); częstotliwość zajęć; rodzaj sporządzanej dokumentacji; Bardziej rozbudowane regulaminy wskazują na cele zajęć, podstawy programowe; zasady bezpłatności i dobrowolności; zobowiązanie uczestników do aktywności; udostępniane im dobra; sposób naboru; częstotliwość zajęć; obowiązki lidera; prawo uczestnika do zaświadczenia ukończenia zajęć itp. Wreszcie regulaminy najobszerniejsze: określają wyżej wymienione kwestie; sprawy organizacyjne (usytuowanie Klubu w strukturze urzędu, podległość służbowa lidera, zakres jego czynności, określenie grup korzystających z zajęć, częstotliwość spotkań itp.). Takim regulaminem dysponują Kluby Pracy w Chorzowie, w Rudzie Śląskiej oraz w Żywcu. Wśród ciekawszych ujęć poszczególnych punktów tych regulaminów, warto wymienić jedno z zadań Klubu Pracy w Chorzowie: „Przygotowanie członków do – być może - cyklicznego radzenia sobie z bezrobociem”, bądź jeden z punktów regulaminu Klubu Pracy w Żorach: „Funkcjonowanie Klubu Pracy opiera się na założeniu, że dla każdego członka Klubu, który chce pracować, pracę można znaleźć”. W sumie analiza treści stosowanych regulaminów pozwala na pogrupowanie ich w trzy zasadnicze grupy:

- regulaminy adresowane wyłącznie do uczestników zajęć, określające ich prawa i obowiązki
- regulaminy określające zasady Klubu Pracy oraz zawierające elementy organizacyjne - adresowane zatem również do lidera
- regulaminy wskazujące na elementy strukturalno-organizacyjne;

Z uwagi na cel podjętych badań, najbardziej pożądane byłyby regulaminy wskazujące na czynniki, które w sposób istotny różnicują działania poszczególnych placówek, te zaś zasadzają się w częstotliwości spotkań, liczbie sesji, liczebności członków grupy oraz

w usytuowaniu Klubu Pracy w strukturze urzędu. Jednak te elementy ujmowały jedynie regulaminy 5 placówek; 3 kolejne poprzestawały na określeniu liczebności członków grup (bez podania liczby sesji oraz ich częstotliwości); regulaminy dwóch Klubów Pracy precyzują, iż zajęcia odbywają się co tydzień i trwają 4 godziny, natomiast brak w nich określenia liczebności grup oraz liczby sesji. Braki te wynikają z postrzegania regulaminu określonego w podręczniku A. Kosteckiej, jako wzorcowego: nie ma w nim tych elementów, niemniej ów regulamin jest jedynie częścią całego opracowania i odnosi się tylko do spraw dotyczących uczestników, podczas gdy struktura organizacyjna jest określona w innych miejscach podręcznika i jest ona podana w sposób jednoznaczny. Tymczasem w praktyce rozwiązania organizacyjne są różne, (co zostanie przedstawione w kolejnym punkcie opracowania).

Przyjęte, często schematyczne formy regulaminów, nie zawsze dobrze prezentują zamysły i oczekiwania organizatorów. Dlatego próbowano uściślić jak kierownicy urzędów oraz liderzy postrzegają funkcje Klubu Pracy. W wywiadach pytano: *Na ile Klub Pracy spełnia funkcję wychowawczą, na ile praktyczną (tzn. motywuje do poszukiwania pracy)? A może oddziałuje terapeutycznie na uczestników?*

Tabela 10. Funkcje Klubu Pracy według opinii kierowników urzędów pracy

N=27		
Kierownicy	Liczba	%
Priorytetowe funkcje		
Praktyczne, motywujące	12	44,4
Terapeutyczne	5	18,5
Wychowawcza	1	3,7
Wszystkie są równie istotne	9	33,3
Razem	27	100

Zródło: badania własne.

Kierownicy urzędów pracy (tabela 10) najczęściej wskazywali na funkcję praktyczną (44,4%). Stwierdzali, że Klub Pracy ma przede wszystkim motywować do poszukiwań zatrudnienia i wskazywać praktyczne metody, uzbrajać w wiedzę, która pozwala na sprawne poruszanie się po rynku pracy. Przekonanie, co do ważności wszystkich funkcji wyrażała co trzecia osoba kierująca urzędem pracy (33,3%). 18,5% stanowili kierownicy uznający, iż najistotniejsza jest funkcja terapeutyczna wskazująca na wsparcie jakie mają czerpać z Klubu Pracy uczestnicy zajęć (ci rozmówcy dzielili się też swoją wiedzą na temat obserwowanych rezultatów: Klub Pracy potrafi „wyrwać człowieka z domu”, „ze stanu frustracji”, „pchnąć go

do działań”; „skierować ludzi ku samopomocy”); Na funkcję wychowawczą wskazała jedna rozmówczyni (3,7%), która uzasadniała, że bezrobotni mają przede wszystkim problemy z rozeznaniem prawidłowych postaw obowiązujących na rynku pracy.

Tabela 11. Funkcje Klubu Pracy w opiniach liderów

N=28		
Liderzy	Liczba	%
Priorytetowe funkcje		
Praktyczne, motywujące	5	17,8
Terapeutyczne	5	17,8
Wychowawcza	6	21,4
Wszystkie są równie istotne	12	42,8
Razem	28	100

Zródło: badania własne.

Liderzy ustosunkowywali się do zagadnienia inaczej (tabela 11): najczęściej (42,8%) stwierdzali, że nie sposób wybrać ważniejszych i mniej ważnych funkcji, choć rezultaty mogą być różne, zależne od grup i poszczególnych uczestników. 21,4% grupy wskazało na funkcję wychowawczą, gdyż zajęcia mają przede wszystkim właściwie „ustawić” uczestników w życiu i na rynku pracy. Po 17,5% wskazań uzyskały funkcja terapeutyczna i praktyczna. Kilku liderów poszerzyło wypowiedź o swoje refleksje na temat innych funkcji: Klub Pracy spełnia również funkcję profilaktyczną, gdyż uczy zapobiegania utracie zatrudnienia i gotowości do ewentualnych, kolejnych poszukiwań. Inne osoby zwracały uwagę na zmiany funkcji Klubu Pracy w zależności od sytuacji na rynku pracy: o ile na początku lat 90. można byłoby położyć punkt ciężkości na funkcjach praktycznych, to obecnie nie ma to sensu, gdyż pracy nie ma. Wielu bezrobotnych będzie musiało przeczekać, ale czas wyczekiwania na zmiany należy odpowiednio wykorzystać. Tego uczy Klub Pracy, który zmienia uczestników w „bezrobotnych o nowej jakości”.

Porównanie wypowiedzi obu grup wykazuje, że kierownicy częściej są nastawieni na bezpośrednie rezultaty Klubu Pracy, a ich brak kojarzą zwykle z „technicznymi niedomogami” bezrobotnych,. Uważają więc, że wystarczy je uzupełnić. Liderzy nie przeczą im, ale są świadomi, że podłożem owych braków są niewłaściwe postawy, zły stan psychiczny oraz trudny rynek pracy. Dlatego uznają, że trzeba bardziej dogłębnej pracy.

3. Organizacja i funkcjonowanie Klubów Pracy w urzędach pracy

Wskazano już na pewne elementy specyfiki Klubów Pracy w urzędach: doświadczenia z inicjowaniem tej formy pomocy, trudności i warunki lokalowe oraz terenowe, przyjęte regulaminy. Obecnie podjęty zostanie temat organizacji zajęć, składu grupy oraz stosowanych metod pracy z uczestnikami zajęć. Również w tym zakresie podręczniki wskazują na gotowe rozwiązania modelowe. Dlatego wpierw to one zostaną pokrótce opisane, następnie zaś zestawione zostaną informacje o formach organizacyjnych Klubów Pracy w ujętych w badaniach urzędach pracy. Materiałem źródłowym są wywiady przeprowadzone z liderami oraz z kierownikami Klubów Pracy.

Jak wcześniej stwierdzono, modelowe kształty Klubów Pracy (opisane w podręcznikach) opierają się na realizacji cyklu spotkań, podczas których uczestnicy grupy stopniowo poznają poszczególne partie tematyczne i ćwiczą pożądane umiejętności. Jednak każdy z autorów podaje nieco inne zalecenia, co do organizacji spotkań - liczby sesji, czasu ich trwania, przerw pomiędzy spotkaniami.

- Najstarszy, wydany w 1993 r. „Podręcznik dla Liderów Klubów Aktywnego Poszukiwania Pracy” zaleca 100-godzinny **cykl zajęć** realizowany w ciągu 4 tygodni. W każdym tygodniu - 5 sesji po 4 godziny, zaś dodatkowo 20 godzin (1 godzinę po każdej sesji) na pracę indywidualną⁴⁷⁵. Pod względem tematyki zajęć, pierwszy tydzień ma być czasem realizacji tzw. bloku psychologicznego, drugi to czas wiadomości i umiejętności z zakresu aktywnego poszukiwania pracy oraz poznawania siebie, zaś tydzień trzeci i czwarty - to czas praktyk, tzn. czas spotkań z pracodawcami, terapeutą itp.⁴⁷⁶
- Według sugestii podręcznika „Program Klubu Pracy” na szkolenie w Klubie Pracy powinny składać się 22 sesje szkoleniowe, które można zrealizować w ciągu 10 dni. Jedno spotkanie powinno trwać 3-4 godziny⁴⁷⁷. Pełny cykl to 33 godziny zajęć teoretycznych i 15 godzin praktycznych⁴⁷⁸. W drugim wydaniu „Programu Klubu Pracy” wskazania organizacyjne są nieco zmienione: szkolenie ma trwać już 40 godzin i powinno być realizowane w ciągu kolejnych dni roboczych. Jedno spotkanie ma trwać od 3 do 5 godzin. W tym czasie

⁴⁷⁵ Zob. H. Sierpińska, *Podręcznik...*, op. cit., s. 9.

⁴⁷⁶ Zob. Tamże, s. 10.

⁴⁷⁷ Zob. A. Kostecka, *Program...*, op. cit., s. 11.

⁴⁷⁸ Zob. Tamże, s. 27.

uczestnicy zajęć powinni poznać teoretyczne zagadnienia oraz wyćwiczyć praktyczne umiejętności przydatne w poszukiwaniu pracy. Trzeci tydzień szkolenia to czas na praktyki, kiedy uczestnicy przychodząc codziennie do urzędu, mogą zapoznawać się z ofertami, pisać listy motywacyjne, kontaktować się z pracodawcami, ćwiczyć między sobą rozmowy kwalifikacyjne, wymieniać doświadczenia, oferty pracy itp. Łączny czas na te zajęcia to ok. 15 godzin. Jest to również czas na indywidualną pracę lidera każdym z uczestników - na omówienie z nimi planu działań, dokonywanych postępów, itp.⁴⁷⁹.

W podręcznikach wymieniane są też różne **metody szkoleniowe**, jakimi mają posługiwać się liderzy dla przekazu treści zajęć. Dopuszczalna, a nawet zalecana jest różnorodność. Można stosować dyskusje grupowe, inscenizacje, pokaz nagrań wideo, „burze mózgów”⁴⁸⁰, metody symulacyjne, gry zespołowe, miniwykłady⁴⁸¹, pogadanki, badanie przypadku, praca w zespołach zadaniowych⁴⁸², itp.

W aspekcie optymalnej **liczby członków grupy** w Klubie Pracy, Hanna Sierpińska wskazuje na 16 osób⁴⁸³, natomiast autorzy najnowszego podręcznika proponują grupy od 8 do 12 osób⁴⁸⁴. Temat **składu grupy**, tzn. doboru z uwagi na pewne cechy jej uczestników, ujawnia różne podejścia autorów podręczników: Hanna Sierpińska sugeruje, że grupa powinna być w miarę możliwości koedukacyjna, wyrównana zaś pod względem wykształcenia⁴⁸⁵; natomiast Alicja Kostecka zaleca maksymalną różnorodność⁴⁸⁶. Niemniej w najnowszym podręczniku zalecenie to nieco łagodzi „lider może jednak w pewnym zakresie kształtować skład grup”⁴⁸⁷. Aczkolwiek zwraca też uwagę na możliwość wystąpienia „syndromu ogłupienia grupowego”, w myśl którego grupa sztywno trzyma się jednego stylu działania i sposobów rozwiązywania trudności. Najlepszym środkiem zapobiegawczym ma być różnorodność grupy⁴⁸⁸.

Modelowe rozwiązania organizacyjne podają również wzorcowe **wyposażenie pomieszczeń** Klubu Pracy. Najpełniej temat jest rozpatrzony w najnowszym podręczniku, który podaje, iż podstawowe wyposażenie Klubu Pracy powinno ujmować: stoły, krzesła, wieszaki

⁴⁷⁹ Zob. Liwosz E., Pankiewicz K., Staroń A., Kostecka A., *Klub Pracy, Program...*, op. cit., s. 16.

⁴⁸⁰ Zob. A. Kostecka, *Program...*, op. cit., s. 13.

⁴⁸¹ Zob. H. Sierpińska, *Podręcznik...*, op. cit., s. 11.

⁴⁸² Zob. A. Kostecka, *Umiejętności lidera klubu Pracy*, Warszawa 1997, s. 49.

⁴⁸³ Zob. H. Sierpińska, *Podręcznik...*, op. cit., s. 11.

⁴⁸⁴ Zob. Liwosz E., Pankiewicz K., Staroń A., Kostecka A., *Klub Pracy, Program...*, op. cit., s. 13.

⁴⁸⁵ Zob. H. Sierpińska, *Podręcznik...*, op. cit., s. 11.

⁴⁸⁶ Zob. A. Kostecka, *Umiejętności lidera klubu pracy*, Warszawa 1997, s. 13.

⁴⁸⁷ Liwosz E., Pankiewicz K., Staroń A., Kostecka A., *Klub Pracy, Program...*, op. cit., s. 13.

⁴⁸⁸ Zob. Tamże.

na ubrania, tablice zwykłe, korkowe, papierowe, listwy na ścianach do przypinania arkuszy, drobne materiały biurowe (papier, długopisy, mazaki, nożyczki, taśmy klejące itp.), kamerę, taśmy, telewizor z odtwarzaczem wideo oraz „koperty i znaczki pocztowe, które uczestnicy mogą bezpłatnie wykorzystać w czasie swoich poszukiwań pracy”⁴⁸⁹. Ponadto uczestnicy powinni mieć dostęp do bezpłatnego telefonu, komputera z drukarką, internetu, bieżącej prasy, informatorów, poradników. Zaleca się też wyposażenie dodatkowe typu: czajnik elektryczny, filiżanki, lider zaś powinien mieć dostęp do kserokopiarki, czy rzutnik pisma⁴⁹⁰.

W praktyce organizatorzy Klubów Pracy w PUP województwa śląskiego czerpią z sugerowanych wzorców w dość dowolny sposób. Kluby Pracy nie są jednorodne pod względem zasadniczych form działania (tabele 12 i 13). Są placówki, które organizują wyłącznie jedno bądź dwudniowe spotkania (10,3%). Dotyczy to Klubów Pracy w Koniecpolu w Żywcu i w Częstochowie. Szczególnego komentarza domaga się działalność Klubu Pracy w Częstochowie, gdzie nie organizuje się systematycznych szkoleń, ale prowadzi stałą, codzienną działalność: kadra Klubu oferuje pomoc w przygotowaniu dokumentów aplikacyjnych, informuje o działaniach urzędu, pomaga w skompletowaniu potrzebnych dokumentów, obsługuje kserokopiarke itp. Liderzy starają się również o organizację spotkań z pracodawcami. Mogą też przyjąć od pracodawców zlecenie na organizację szkolenia wstępnego. Jedyne cykle szkoleń, jakie się organizuje w tym Klubie Pracy, adresowane są do absolwentów. Natomiast okazjonalnie organizowane są warsztaty tematyczne, w zależności od zgłaszanych przez bezrobotnych czy też pracowników urzędu, potrzeb.. Według wyjaśnień obsługi punktu, cel działalności można wyrazić w haśle: „Najlepsza praca w jak najkrótszym czasie”.

Tabela 12. Formy organizacyjne Klubów Pracy

		N=29	
Forma	Kluby Pracy	Liczba	%
Cykle zajęć (co najmniej 3 spotkania)		25	86,2
Spotkania warsztatowe 1-2 dniowe oraz inne formy		3	10,3
Chwilowe zawieszenie działań Klubu Pracy		1	3,4
Razem		29	100

Źródło: badania własne.

⁴⁸⁹ Liwos E. , Pankiewicz K. , Staroń A. , Kostecka A. , Klub Pracy, *Program...*, op. cit., s. 15.

⁴⁹⁰ Zob. Tamże.

Cykli zajęć nie organizują też praktycznie sąsiednie Kluby Pracy: działalność klubu w filii urzędu częstochowskiego w Koniecpolu, to w zasadzie jednodniowe szkolenia (w dniu wezwań bezrobotnych). Według wyjaśnień liderki (pracownika OHP), jest to jedyna możliwość, gdyż urząd obsługuje mieszkańców terenów rolniczych. Dla większości z nich dojazd do placówki to poważna i kosztowna wyprawa. Te argumenty przytacza również liderka Klubu Pracy w kłobuckim PUP, aczkolwiek udaje się jej zorganizować szkolenia 3-dniowe. Podobne uwarunkowania terenowe dotyczą Klubu Pracy w PUP w Żywcu, gdzie organizowane są również jedynie zajęcia jednodniowe. Jednak kadra Klubu pozostaje w przekonaniu, że stosowane formy działań są wystarczające, gdyż stanowi „Program w pigułce”. Nietypową działalność Klubu Pracy planuje również PUP w Bielsku-Białej. Wobec braku warunków lokalowych oraz obsługi rozległego terenu, powstać ma kilka „Gminnych Klubów Aktywnego Poszukiwania Pracy”. Zgodnie z wyjaśnieniami kierownika placówki, kluby te mają mieć charakter nieformalny, zaś zasadniczymi formami działań będą konsultacje, jednodniowe spotkania informacyjno-doradcze oraz dwu lub trzydniowe zajęcia sesyjne.

Tabela 13. Liczba dni szkoleniowych w cyklu zajęć Klubów Pracy

Kluby Pracy		N=29	
Cykle zajęć	Liczba	%	
1 i 2-dniowe	2	6,9	
3-dniowe	3	10,3	
4-dniowe	3	10,3	
5-dniowe	10	34,5	
6-dniowe	3	10,3	
8-dniowe	1	3,4	
9-dniowe	1	3,4	
10-dniowe	3	10,3	
11-dniowe	1	3,4	
Inne formy niż cykle zajęć	1	3,4	
Chwilowe zawieszenie działań Klubu Pracy	1	3,4	
Razem	29	100	

Źródło: badania własne.

Pozostałe Kluby Pracy, stanowiące zdecydowaną większość zbiorowości (86,2%), prowadzą już bardziej typową działalność. Ale i one różnią się między sobą pod wieloma względami. Pierwszym z nich jest liczba dni szkoleniowych w cyklu zajęć (tabela 10). Najczęściej (34,5%) organizowane są cykle 5-dniowe. Placówki gdzie organizowane są cykle 3 – dniowe, stanowią 10,3%. Takie same odsetki stanowią Kluby Pracy oferujące cykle

4-dniowe, 6-dniowe oraz 10-dniowe. Najdłuższym cyklem jest cykl 11-dniowy (3,4%). Różny jest również czas trwania spotkań (tabela 14): najczęściej (48,3%) spotkania trwają 3 godziny, bądź 2 – 2,5 godziny (41,4%). Dłuższe zajęcia są rzadkością.

Tabela 14. Organizacja zajęć – czas trwania spotkań Klubu Pracy

		N=29	
Kluby Pracy		Liczba	%
Czas trwania spotkania			
Od 2 do 2,5 godziny		12	41,4
3 godziny		14	48,3
4 godziny		2	6,9
Chwilowe zawieszenie działań Klubu Pracy		1	3,4
Razem		29	100

Źródło: badania własne.

Podsumowując liczbę godzin składających się na szkolenia w poszczególnych placówkach, najdłuższe szkolenie trwa 33 godziny, a najkrótsze 3. Sporządzenie dokładnego wykazu czasu trwania zajęć jest trudnym zadaniem, gdyż wielu liderów określając organizowane zajęcia podawało, iż oferuje się „cztery lub pięć spotkań” czy nawet „od trzech do sześciu spotkań”; podobnie określali czas trwania zajęć: „od 2 do 2 i pół godziny” „od 3 do 6 godzin”. Jednoznaczne odpowiedzi, co do liczby spotkań w cyklu oraz trwania jednego spotkania podało 13 liderów.

Tabela 15. Sumaryczny czas trwania zajęć Klubów Pracy

		N=29	
Kluby Pracy		Liczba	%
Czas zajęć			
Do 5 godzin		4	13,8
Od 6 do 10 godzin		5	17,2
Od 11 do 16 godzin		12	41,4
Od 20 do 25 godzin		5	17,2
Od 26 do 33 godzin		2	6,9
Tymczasem Klub Pracy nie funkcjonuje		1	3,4
Razem		29	100

Źródło: badania własne.

Powyższe względy sprawiają, że można podawać jedynie wykazy, w których poszczególne pozycje będą traktowane jako dane przybliżone (tabela 15). I tak, na zajęcia nie dłuższe niż 5-godzinne wskazało 13,8% zbiorowości, a na zajęcia od 6 do 10 godzin i od 20 do 25 godzin – po 17,2%. Najczęściej jednak organizowane są cykle trwające od 11 do 16

godzin (41,4%). Kolejne różnice wynikają z częstotliwości zajęć (tabela 16). W co czwartym Klubie Pracy (24,2%) zajęcia organizowane są raz w tygodniu. W co piątym (20,7%) – trzy razy w tygodniu, zaś dwa razy w tygodniu zajęcia organizuje 17,2% zbiorowości. Taki sam odsetek dotyczy Klubów Pracy, które oferują zajęcia w systemie ciągłym - dzień po dniu. Ale są też liderzy, którzy częstotliwość zajęć pozostawiają uczestnikom - mogą oni wybrać „wersję organizacyjną” i tak jest w 6,9% Klubów Pracy.

Tabela 16. Częstotliwość spotkań w Klubach Pracy

		N=29	
Częstotliwość	Kluby Pracy	Liczba	%
Raz w tygodniu		7	24,1
Dwa razy w tygodniu		5	17,2
Trzy razy w tygodniu		6	20,7
Zajęcia „dzień po dniu”		5	17,2
Jednodniowe spotkania		3	10,3
W zależności od decyzji grupy		2	6,9
Tymczasem Klub Pracy nie funkcjonuje		1	3,4
Razem		29	100

Źródło: badania własne.

Pod względem zasad stosowanych przy doborze do grup (tabela 17), sytuacja w Klubach Pracy jest bodaj najbardziej wyrównana: zdecydowana większość organizatorów (65,5%) nie stosuje przy doborze żadnego rodzaju selekcji. Skład grupy jest w efekcie zróżnicowany niemal pod każdym względem.

Tabela 17. Dobór uczestników grup Klubów Pracy

		N=29	
Selekcja i jej oceny	Kluby Pracy	Liczba	%
Brak selekcji z przekonaniem o zaletach różnic		13	44,8
Brak selekcji wynikały z konieczności		6	20,7
Selekcja pod względem wykształcenia		4	13,8
Selekcja pod względem płci		1	3,4
Tymczasem Klub Pracy nie funkcjonuje		1	3,4
Razem		29	100

Źródło: badania własne.

Jednakże nie zawsze wynika to ze wzorcowych zaleceń, gdyż bardziej istotne są realia uniemożliwiające zastosowanie innych rozwiązań. Część liderów (20,7%) chciałaby pracować z grupami mniej zróżnicowanymi. Tymczasem selekcję udaje się stosować „czasem” w 5 klubach pracy, przy czym w czterech klubach jest to selekcja pod względem

wykształcenia, w jednym selekcja pod względem płci. Dobór i selekcja pozostają w związku z zasadami dotyczącymi liczebności grup w Klubach Pracy. Zalecenia zawarte w podręcznikach stosuje 5 organizatorów; pozostali pracują z dużo mniejszymi albo większymi grupami. Maksymalnie są to 20-22 osoby, minimalnie 4-5 osób, a jeden z liderów jest gotów do prowadzenia zajęć nawet z dwiema osobami. Również inni liderzy mając w perspektywie długie oczekiwanie na komplet zgłoszeń, organizują zajęcia nawet dla kilku uczestników. Wskazano też już na przykład Klubu Pracy w Będzinie gdzie grupa nie może liczyć więcej niż 8 osób, gdyż warunki lokalowe nie pozwalają na pracę z większymi grupami;

Temat miejsca spotkań i jego wyposażenia był przez kierowników zwykle kwitowany zapewnieniem, że wszystko jest zgodne z potrzebami. W stosunku do początkowych trudności lokalowych, obecnie (rok 2003), warunki zdecydowanej większości Klubów Pracy znacznie się poprawiły (tabela 18).

Tabela 18. Warunki lokalowe Klubów Pracy

		N=29	
Miejsca spotkań	Kluby Pracy	Liczba	%
Dobre i bardzo dobre warunki lokalowe		21	72,4
Pomieszczenia z pewnymi mankamentami		5	17,2
Pomieszczenia wynajmowane, użyczane		2	6,7
Brak warunków		1	3,4
Razem		29	100

Źródło: badania własne.

Obecnie 72,4% Klubów Pracy funkcjonuje w dobrych bądź bardzo dobrych warunkach. Trudno byłoby orzec, gdzie warunki są doskonałe, a gdzie jedynie dobre, gdyż niedoskonałości, na które wskazywali liderzy, były czasem względne. Przykładowo, w urzędzie chorzowskim jest to według liderki lokalizacja Klubu Pracy; Klub Pracy w Jaworznie umożliwia organizację spotkań dla grupy liczącej maksymalnie 16 osób, ale przy tak dużej grupie problemem staje się wentylacja pomieszczenia; w Lublińcu w pomieszczeniu Klub Pracy znajduje się m.in. archiwum, z którego czasem trzeba korzystać w czasie pracy grupy; w urzędzie w Jastrzębiu Zdroju w okresie zimowym pomieszczenia Klubu Pracy bywają zbyt chłodne; itp. Aczkolwiek jedynie 17,2% Klubów Pracy funkcjonuje w trudniejszych warunkach. W przypadku Klubu Pracy w Kłobucku, urząd pracy musiał oddać część budynku na użytek innej instytucji. Spotkania Klubu Pracy organizowane są w sali konferencyjnej, pełniącej równocześnie rolę Sali Informacji Zawodowej. Według liderki,

sytuacja nie jest zła, aczkolwiek wcześniej była lepsza. Cztery pozostałe przypadki, to placówki, w których zajęcia Klubu Pracy odbywają się w sali będącej jednocześnie biurem doradców i Salą Informacji Zawodowej. Na dodatek w jednym z tych Klubów Pracy, pomieszczenie jest nieduże i nie pozwala na przyjęcie większej grupy (w PUP w Będzinie). O komforcie nie można również mówić w przypadku Klubów korzystających z wynajmowanych pomieszczeń. Dotyczy to Klubu Pracy w Gliwicach oraz w Pyskowicach. Liderzy tych Klubów Pracy są w rzeczywistości sami w swoich zadaniach, a ponadto nie dysponują tak dobrym wyposażeniem, jak pozostałe Kluby Pracy.

Wyposażenie Klubu Pracy było przez niemal wszystkich kierowników urzędów pracy opiniowane jako wystarczające i jak zaznaczali: jego kompletowanie było najprostszym zadaniem przy organizacji Klubu, gdyż koszty pokrywano najczęściej ze środków Funduszu Pracy. W urzędach gdzie Kluby Pracy organizowano po reformie samorządowej (po roku 2000), w kosztach zakupów wyposażenia mogły również partycypować samorządy. Do uzupełnienia pozostały pojedyncze sprzęty. Liderzy opiniowali temat podobnie (tabela 19, aczkolwiek o ile wskazywane przez nich braki sprzętów pokrywały się z uwagami kierowników, pozostałe już niekoniecznie. Dotyczyło to 13,8% Klubów Pracy, gdzie liderzy wskazywali na niedostateczne zaopatrzenie w materiały biurowe, bądź brak prasy codziennej. Wysłuchując opinii liderów na temat zgłaszanych braków, zwrócono uwagę na ich zrozumienie dla braków droższych sprzętów: komputera kserokopiarki czy braku podłączenia do internetu (w sumie brak dostępu do telefonu został zgłoszony w 6 Klubach Pracy, rzutnika – w 4, zaś kamery i komputera w 3). Liderzy ci tłumaczyli, że urząd jest niedoinwestowany i nie można oczekiwać specjalnego traktowania Klubu Pracy. Dwóch liderów przekonywało przy tym, że kwestia wyposażenia jest w istocie względna, gdyż dobry lider potrzebuje dostępu do sali spotkań i minimalnego wyposażenia, czyli krzeseł, stołów i „czegoś w rodzaju tablicy”, natomiast pozostałe sprzęty niewątpliwie ułatwiają prowadzenie zajęć, ale nie decydują ani o ich atrakcyjności ani o efektywności. Potwierdzeniem dla tego stanowiska może być przykład Klubu Pracy w Gliwicach, który wynajmuje pomieszczenia. Lider dysponuje tylko materiałami biurowymi, filmami i kartonowymi tablicami, a uzyskuje dobre wyniki. W sumie wzorcowe wyposażenie jest opiniowane jako propozycja przyszłościowa, podczas gdy realia nakazują rozsądne podejście do zagadnienia. Dlatego też liderzy uznają, że np. telefon czy koperty ze znaczkami byłyby mile widziane, ale tymczasem nikt nie będzie ich żądał. Mniej zrozumienia dla braków mieli liderzy wskazujący na podstawowe braki (materiały biurowe, prasa). Dla nich

jest to dowód na brak zrozumienia zadań Klubu Pracy. Jedna z liderek zwróciła też uwagę na inny aspekt: zakupy dla Klubu Pracy bez weryfikacji potrzeb. Jak wyjaśniała, w wyposażeniu znalazły się mało interesujące filmy, zaś brakuje środków na zakup np. długopisów, kaset do kamery, brak dostępu do prasy codziennej, kserokopiarki czy telefonu.

Tabela 19. Opinie organizatorów na temat wyposażenia

N=29

Wyposażenie	Liczba	%
Dobre, bez uwag	18	62
Braki sprzętów (typu komputer, kamera, rzutnik), telefonu	7	24,1
Braki materiałów biurowych	4	13,8
Razem	29	100

Źródło: badania własne.

Podsumowując temat wyposażenia, opiniowany na podstawie wypowiedzi kierowników oraz liderów, Kluby Pracy śląskich PUP dysponują zwykle dobrym sprzętem (RTV, kamery, komputery), a ewentualne problemy pojawiają się przy potrzebie wygospodarowania środków na bieżące opłaty. Dlatego dyskusyjne jest dojście do telefonu, internetu, kserokopiarki, a czasem brak nawet prasy codziennej czy materiałów biurowych. Z drugiej strony obserwacje, jakie czyniono w trakcie badań (ogłędziny sal i pomieszczeń biurowych liderów), pozwalają na stwierdzenie, że komputer w sali zajęć stanowi większą rzadkość niż wynikałoby to ze zgłoszonych braków. Prawdopodobnie liderzy mieli na uwadze sprzęt jakim dysponują jako doradcy. Podobnie żaden lider nie podał w zestawie braków dzbanka elektrycznego czy filiżanek, a przy dodatkowych pytaniach okazywało się, że jedni liderzy serwują herbatki nawet, kiedy muszą wypożyczać dzbanki, filiżanki i kiedy muszą sami sfinansować zakup herbaty, drudzy zaś, nawet, kiedy dysponują całym zestawem, nie proponują klubowiczom poczęstunku.

Modelowe rozwiązania organizacyjne nie ustosunkowują się do problemów, jakie stanowią nabór do zajęć Klubu Pracy oraz rezygnacja z zajęć w trakcie trwania cyklu zajęć. W wywiadach z kierownikami pytano: *jaki jest sposób naboru do Klubu Pracy?* Liderzy natomiast na problem wskazywali przy pytaniu o *trudności, z jakimi Klub Pracy boryka się obecnie*. Zdecydowana większość wypowiedzi w obu grupach kierowała uwagę na powinności liderów względem rekrutacji, aczkolwiek kierownicy dość często podkreślali, że liderzy nie są sami w tym zadaniu. Według tej grupy rozmówców, 41% (12 Klubów Pracy), to placówki, gdzie odpowiedzialność za nabór spoczywa na liderach, natomiast na rolę

pośredników wskazywało 13,8% (4 Kluby Pracy). 20,7% (6 Klubów Pracy) to placówki, gdzie rekrutacja miałaby być zadaniem dobrze współpracującego zespołu pracowniczego, zaś pozostali kierownicy (10,3%) przedstawiali temat bez powiązania z konkretnymi osobami: ich zdaniem naboru dokonuje się poprzez ogłoszenia, ulotki i informacje wręczane rejestrującym się bezrobotnym. Nakreślony obraz korygowały wyjaśnienia liderów. Zdecydowana większość orzekała, że są praktycznie sami wobec problemu naboru, choć potwierdzali, że oficjalnie współpraca z innymi pracownikami urzędu istnieje. W sumie rzeczywista współpraca pomiędzy liderem, a pozostałymi pracownikami urzędu, została potwierdzona w 17,2% placówek (tabela 20). Rekrutacja rozumiana jako zadanie lidera dotyczy 69% Klubów Pracy, natomiast pośrednicy przodują w tym zadaniu w 10,3% placówek. Liderzy i kierownicy wskazywali też na pomocne w rekrutacji ogłoszenia w urzędzie (gablotkach Klubu Pracy), wysyłanie zaproszeń do wybranych osób, bądź wręczanie ich przez pracowników ewidencji;

Tabela 20. Nabór do Klubów Pracy

N=29		
Kluby Pracy	Liczba	%
Rekrutacja jako zadanie:		
Lidera	20	69
Zadanie pośredników; Informacje w ogłoszeniach i na ulotkach	3	10,3
Współpraca różnych działów urzędu; nabór udoskonalały	5	17,2
Specyficzna forma działań Klubu Pracy (bez cyklicznych spotkań)	1	3,4
Razem	29	100

Źródło: badania własne.

Kierowników proszono również o ustosunkowanie się do podanego sposobu rekrutacji: *Na ile jest to sposób dobry?* Co trzeci kierujący urzędem pracy stwierdzał, że rekrutacja do Klubu Pracy stanowi problem i dlatego jest ciągle udoskonalana. Częściej jednak wygłaszane były opinie, że nabór nie jest problemem, a stosowane metody są adekwatne do potrzeb.

W grupie liderów 10,3% potwierdziło, że próbowano już różnych metod, które miały pomóc w rozwiązaniu problemu z rekrutacją: ogłoszenia w mediach, informowanie przez osobiste zaproszenia bezrobotnych, itp. Pozostali liderzy stwierdzali, że oczekiwali (oczekują) pomocy ze strony innych pracowników urzędu w rekrutacji. Ich zaangażowanie pozwoliłoby na realizację najlepszej formy promocji Klubu Pracy, tzn. na osobiste rekomendacje. Liderzy powiatów ziemskich uzupełniali, że w ich przypadku, nie chodzi jedynie o rekomendację Klubu Pracy, ale przede wszystkim o pomoc w sfinansowaniu

kosztów dojazdu do Klubu Pracy (na wzór organizowanych szkoleń). Innego rodzaju zachętą mogłyby być preferencje dla uczestników zajęć w dostępie do szkoleń czy też organizacja spotkań z udziałem pracodawców.

Kierownicy urzędów pracy pytani o stosowane w placówce preferencje dla uczestników Klubów Pracy, przyjmowali różne stanowiska wobec zagadnienia (tabela 21).

Tabela 21. Deklaracje dotyczące preferencji dla uczestników Klubów Pracy

Kierownicy		N=27	
Preferencje		Liczba	%
Nie stosuje się preferencji		16	59,2
Dostęp do szkoleń oraz ofert pracy		3	11,1
Nagroda: dostęp do doradcy, zatem również do szkoleń		4	14,8
Szczególne prowadzenie (z ofertami pracy włącznie)		1	3,7
Spotkania z pracodawcami oraz oferty pracy		1	3,7
Nie preferencje, ale specjalne dyplomy		2	7,4
Razem		27	100

Źródło: badania własne.

Jedni twierdzili, że preferencje są stosowane, inni zaś uznawali, iż byłyby one zaprzeczeniem sprawiedliwej obsługi i rodzajem dyskryminacji w stosunku do innych bezrobotnych. Jeden z rozmówców powołał się nawet na uczestników Klubu Pracy, którzy sami źle ocenialiby tego typu postępowanie. Pierwsi uzasadniali swoje postawy otwartym dostępem do Klubów Pracy: każdy, kto chce, może skorzystać z zajęć i nie ma mowy o jakiegokolwiek dyskryminacji. Tłumaczyli też, że preferencje w postaci szkoleń są równocześnie konsekwencją ze strony urzędu, który wspomaga klientów najbardziej aktywnych bezrobotnych oraz świadomych wagi wyboru kierunku szkolenia. W większości placówek (59,2%) preferencji się nie stosuje zdecydowanie, bądź też „raczej się ich nie stosuje”. 18,5% stanowią Kluby Pracy, w których preferencje są stosowane (w tym 11,1% - w postaci szkoleń oraz ofert pracy; 3,7% - jako „szczególne prowadzenie bezrobotnego”, z ofertami pracy czy prac interwencyjnych, 3,7% - w postaci zaproszeń na spotkania z pracodawcami i ofert pracy), zaś 14,8% to placówki, gdzie preferencji nie reklamuje się, aczkolwiek same bliższe kontakty z doradcami, są oczywistą okazją do bliższego zaprezentowania mu swoich niedomogów i woli zmiany sytuacji. W rezultacie doradca może lepiej zająć się bezrobotnym i ustalić dla niego praktyczny plan pomocy. Dwóch rozmówców (7,4%) w odpowiedzi na pytanie o preferencje, wskazało na specjalne zaświadczenia, czy dyplomy.

Drugi problem (po trudnościach z rekrutacją) to rezygnacje z zajęć przed końcem cyklu. Dla organizatorów Klubów Pracy, odsetek kończących cykl w stosunku do rozpoczynających, jest jednym z mierników efektywności zajęć. Ale kilku liderów zwróciło uwagę na inny komentarz odpadu: niektórzy uczestnicy nie kończą cyklu, gdyż pozyskują zatrudnienie. Wówczas odpad ma być rezultatem doskonale przeprowadzonych zajęć. Jednak generalnie liderzy zgadzali się z komentarzem, że odpad jest problemem i podsumowywali, że odsetek kończących cykl to loteria. Tylko nieliczni liderzy zapewniali, że znaleźli dobre rozwiązania. Liderka Klubu Pracy w Żorach (gdzie odpad wynosi 0% przy cyklu składającym się z 5 spotkań), stwierdziła, iż dobre wyniki osiąga dzięki osobistemu zaangażowaniu w rekrutację: zaprasza każdego nowo rejestrującego się na rozmowę; ustala czy bezrobotny jest zainteresowany rejestracją czy też oczekuje czegoś więcej. Tym drugim proponuje Klub Pracy. Metoda wyeliminowała z grupy uczestników osoby, które nudziły się na zajęciach, bądź były wrogo nastawione do ich treści. To wyjaśnienie potwierdza wagę osobistej rekomendacji Klubu Pracy i rozmowy z klientem. (Również statystyki Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Katowicach potwierdzają, że problem rezygnacji, tzw. odpadu, jest poważny. Analiza statystyczna odpadu zostanie omówiona w rozdziale IX).

Powyższy materiał wykazuje, że w Kluby Pracy w urzędach pracy powołują się na zasady organizacyjne ujęte w tych samych źródłach. Mimo to różnice w działaniach i w rozwiązaniach organizacyjnych są spore. Oczywistym jest, że realizacja zadań wiąże się z różnymi problemami i trudnościami. Czasem wyjaśniają one inne podejście do poszczególnych kwestii, ale nie tłumaczą wszystkiego. Dlatego w badaniach dociekano, na ile różnic tych są świadomi organizatorzy Klubów Pracy. W wywiadach pytano kierowników urzędów pracy: „*na ile tutejszy Klub Pracy odróżnia się od innych?*”. W odpowiedzi na pytanie większość (51,8%) w zasadzie nie udzieliła odpowiedzi, tzn. rozmówcy przynależący do tej grupy stwierdzali, że nie mają podstaw do porównań, bądź nie zastanawiali się nad zagadnieniem (tabela 22). Dwie osoby wyjaśniły, że kiedyś wiedza na ten temat była możliwa, gdyż Wojewódzki Urząd Pracy organizował spotkania, podczas których można było dowiedzieć się czegoś na temat pracy innych, obecnie zaś takiej możliwości nie ma. Ale były też odpowiedzi bardziej rzeczowe: po 7,4% wskazań zyskały różnice wynikłe z oryginalnej struktury organizacyjnej urzędu (zatem również Klubu Pracy); ze współpracy z OHP; z uwarunkowań terenowych (dużych odległości) wymuszających inną obsługę bezrobotnych; z wyjątkowej dynamiki działań Klubu Pracy, z sukcesywnego wdrażania nowości i dynamicznych działań; z wyjątkowej fachowości i umiejętności liderów.

Pojedynczo padały uwagi wskazujące na „pionierską rolę placówki” („Klub był jednym z pierwszych, inni mogli nas naśladować”); bądź na brak różnic („to typowa działalność”).

Tabela 22. Specyfika Klubów Pracy według kierowników urzędów pracy

N=27

Specyfika Klubu Pracy	Kierownicy	Liczba	%
Inna struktura organizacyjna		2	7,4
Współpraca z OHP		2	7,4
Uwarunkowania terenowe (duże odległości)		2	7,4
Trudne warunki lokalowe		1	3,7
Pionierska pozycja Klubu Pracy		1	3,7
Dynamika działań		2	7,4
Wyjątkowa kadra/cały zespół ludzi		2	7,4
Nie ma różnic. Typowa działalność		1	3,7
Brak spostrzeżeń		14	51,8
Razem		27	100

Źródło: badania własne.

W sumie jednak tylko część wyjaśnień kierowników koresponduje z uprzednio wykazanymi różnicami w organizacji zajęć. Fakt ten potwierdza ich brak wiedzy na temat funkcjonowania innych Klubów Pracy i na temat modelowych propozycji Klubu Pracy, bądź też dowodzi, iż te (wzorcowe rozwiązania), nie są propozycjami, które można realizować w praktyce.

4. Praca klubowa i metodyka oddziaływań

- Jaka kadra realizuje zadania związane z Klubem Pracy i jaki program jest realizowany w ramach Klubów Pracy? – to pytania przewodnie niniejszego podrozdziału. Materiał badawczy odnośnie struktury zatrudnienia kadry Klubu Pracy, kwalifikacji i wykształcenia liderów pozyskano z wywiadów przeprowadzonych z kierownikami urzędów pracy oraz z liderami. Podstawą dla zestawienia programów Klubów Pracy, były programy przekazane przez organizatorów zajęć.

Niezależnie od tego czy klub jest organizowany przez sam PUP czy też we współpracy z OHP, zadania realizuje pracownik nazywany liderem. Tak prowadzących tytułuje się w aktach prawnych, w podręcznikach oraz w urzędach, aczkolwiek w wykazie funkcji urzędów pracy nie wymienia się funkcji lidera. Ich zadania wykonują doradcy

zawodowi, którzy najczęściej praktycznie pełnią zarówno rolę doradcy zawodowego jak i lidera (tabela 23). W co dziesiątej placówce (10,3%) prowadzenie Klubu Pracy stanowi wyłączne zadanie dla jednego z pracowników. Typowe zadania doradców w tych placówkach wykonują inni doradcy. Takie rozwiązanie zastosowano w Powiatowym Urzędzie Pracy w Rudzie Śląskiej oraz w Powiatowym Urzędzie Pracy w Gliwicach, jednak w obu przypadkach chodzi o pracowników zatrudnionych w wymiarze połowy etatu (oficjalnie są oni zatrudnieni również w charakterze doradców zawodowych). W trzecim przypadku (w Pyskowicach) liderka również odpowiada „tylko” za Klub Pracy, ale jest zatrudniona w ramach robót publicznych. Niemniej wykonywanie zadań związanych wyłącznie z Klubem Pracy jest opiniowane w kategoriach komfortu. Najczęściej prowadzenie Klubu Pracy jest jednym z zadań jednego bądź dwóch doradców zawodowych (37,9% Klubów Pracy powierza te zadania jednemu doradcy, następne 37,9% - dwu doradcom). W dwóch placówkach do prowadzenia zajęć przygotowane są 3 osoby. Pojawiają się też inne koncepcje, jak to, zastosowane w Powiatowym Urzędzie Pracy w Bytomiu, gdzie wykonanie zadań doradczych i szkoleniowych wykonuje 4-osobowy zespół doradców, dodatkowo zasilany pracą stażysty.

Tabela 23. Pracownicy odpowiedzialni za realizację zadań Klubu Pracy

Kluby Pracy		N=29	
Pełniący rolę lidera	Liczba	%	
1 pracownik odpowiedzialny tylko za KP	3	10,3	
1 pracownik odpowiedzialny za KP i doradztwo zawodowe	11	37,9	
2 pracowników odpowiedzialnych za KP i doradztwo	11	37,9	
3 pracowników odpowiedzialnych za KP i doradztwo	2	6,9	
4 pracowników odpowiedzialnych za KP i doradztwo	1	3,4	
Tymczasowy brak lidera	1	3,4	
Razem	29	100	

Źródło: badania własne.

„Model funkcjonowania Klubu Pracy wskazany w opracowaniu pt. „Klub Pracy”, w myśl którego „pracownicy klubu to przede wszystkim lider oraz specjaliści zatrudniani na umowę zlecenie (psycholog, prawnik)”⁴⁹¹, pozostaje rozwiązaniem teoretycznym. Poza psychologami pełniącymi rolę doradców, urzędy pracy nie angażują wymienionych specjalistów. Niektórzy kierownicy nadmieniali, że prawnik jest zapraszany na spotkania Klubu Pracy, ale jest to raczej sporadyczne. Z drugiej strony, według wyjaśnień liderów, nie

⁴⁹¹ Por. R. Rojek, op. cit., s. 15.

ma szczególnych potrzeb w tym zakresie, gdyż zgłaszane przez uczestników spotkań zagadnienia prawne potrafią wyjaśnić pracownicy urzędu (sam doradca, księgowy, kadrowy, itp.). Tylko jeden lider wspominał, że w Klubie Pracy w roku 1993, dwa razy w tygodniu dyżury odbywał prawnik. Obecnie brak na to środków. Obecnie gośćmi Klubu Pracy bywają co najwyżej inni pracownicy urzędu - pośrednicy, inni doradcy, pracownicy działu kadr. Systematycznym gościem w Klubie Pracy PUP w Mikołowie, jest Kierowniczka placówki. Jak stwierdza, dzięki temu prezentuje prawdziwie ludzkie oblicze urzędu, uczestnicy zajęć zaś stają się jeszcze bardziej pewni siebie i pomocy PUP. Obie strony mogą wymieniać opinie, zgłaszać potrzeby, postulaty itp. O wiele rzadziej do spotkań w ramach Klubu Pracy udaje się namówić pracodawców, choć to, w opinii liderów i kierownictwa urzędu, byłoby najbardziej zalecane.

Do uchwalenia ustawy w r. 2004 nie była określona kwestia wykształcenia lidera. Obecnie wiadomo, iż lider powinien posiadać, co najmniej wykształcenie średnie⁴⁹². Niemal wszystkie osoby pełniące funkcję lidera w śląskich urzędach pracy mają wyższe kwalifikacje – wyjątek stanowi jedna osoba, która legitymowała się wykształceniem średnim. Biorąc pod uwagę kierunek wykształcenia osób pełniących funkcje liderów, można stwierdzić, że generalnie są oni humanistami (tabela 24). 34,8% to pedagodzy, 4,3% - andragodzy; 17,4% to psychologowie, zaś po 13% stanowią socjologowie i politologowie. Pozostałe osoby (17,4%) legitymują się różnym wykształceniem. W tej grupie znaleźli się absolwenci filologii polskiej, ekonomii, politechniki, GWSH (turystyki), filozofii itp. W sumie 8 liderów dodatkowo ukończyło studia podyplomowe z zakresu doradztwa zawodowego bądź poradnictwa.

Tabela 24. Wykształcenie liderów Klubów Pracy

N=46		
Liderzy	Liczba	%
Ukończony kierunek studiów		
Pedagogika	16	34,8
Psychologia	8	17,4
Socjologia	6	13
Politologia	6	13
Andragogika	2	4,3
Inne	8	17,4
Razem	46	100

Źródło: badania własne.

⁴⁹² Zob. Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach..., op. cit., Art. 98.

Z powyższego wykazu wynika, że większość liderów Klubów Pracy w urzędach województwa śląskiego, to osoby dobrze przygotowane do zadań pod względem intelektualnym. Ponadto jak wyjaśniali liderzy uczestniczący w badaniach, dużą pomoc merytoryczną stanowią szkolenia organizowane przez Wojewódzki Urząd Pracy. Zasadniczo nie dotyczy to liderów zatrudnionych przez OHP. Wyjątkowo jest traktowana liderka OHP pełniąca zadania w cieszyńskim Klubie Pracy, której udział w szkoleniach jest przewidziany w umowie pomiędzy OHP a urzędem. Pozostali liderzy – pracownicy OHP – stwierdzali, że są w zdecydowanie gorszej sytuacji niż pozostali, gdyż OHP nie ma środków na organizację tylu szkoleń, co WUP.

Wśród uwag, jakie poczynili liderzy na temat organizacji Klubu Pracy, była również ta, na którą wskazało 7 rozmówców: o charakterze ich angażu w urzędzie. Z powodu braków budżetowych nie mają stałego zatrudnienia. Zaoferowano im roboty publiczne. Ale i liderzy, którzy mieli stałe zatrudnienie, zaznaczali, że ich uposażeń raczej nie można nazwać motywującymi. Sytuacja zatem nie sprzyja stabilizacji i pozyskiwaniu dobrych sił kadrowych, a grozi wręcz utratą najlepszych pracowników.

Kolejnym zagadnieniem, jakie rozeznawano w badaniach, były realizowane programy. Na pytanie: „*od czego zależy dobór realizowanych treści programowych?*”, liderzy zwykle wskazywali na treść przyjętego programu, aczkolwiek wszyscy stwierdzali też, że możliwe są wszelkie modyfikacje, jeżeli tylko zaistnieje ku temu potrzeba. Najczęściej tłumaczyli, że program jest zgodny z programem zalecanym w podręczniku H. Sierpińskiej, A.Kosteckiej bądź też jest opracowany na podstawie obu podręczników (tabela 25). Taki program (wzorowany na programie zalecanym w podręcznikach) miałby obowiązywać w sumie w 67,95% Klubów Pracy, ale dla 28,6% wyżej wymienione pozycje były jedynymi źródłami, podczas gdy 39,3% programów tylko bazuje na nich, a korzysta również z innych źródeł. Kolejni rozmówcy (28,6% Klubów Pracy) zapewniali, że realizują programy autorskie.

Tabela 25. Programy realizowane w Klubach Pracy według deklaracji liderów

		N=28	
Kluby Pracy		Liczba	%
Charakter programu			
Zgodnie z programem zamieszczonym w podręcznikach		8	28,6
Według podręczników z modyfikacjami		11	39,3
Autorskie		8	28,6
Klub Pracy w innej formie		1	3,6
Razem		28	100

Źródło: badania własne.

Liderów poproszono o udostępnienie treści opracowanych programów. Pozyskano programy 22 Klubów Pracy, co stanowi 78,6% zbiorowości. Analiza tych dokumentów wykazała, że praktycznie w każdym programie można dopatrzeć się elementów zaczerpniętych z wyżej wspomnianych wzorców, natomiast w trzech Klubach Pracy programy były praktycznie kopiami programu zamieszczonego w „Programie Klubu Pracy” Alicji Kosteckiej. Autorskie pomysły to przede wszystkim własna, oryginalna koncepcja kolejności omawiania tematu, ale w programach są również autorskie bloki tematyczne.

Tabela 26. Elementy stosowanych programów

N=28

Tematyka	Kluby Pracy	Liczba wskazań	%
Prezentacja doświadczeń związanych z pracą i z bezrobociem		17	60,7
Emocje towarzyszące utracie pracy		11	39,3
Analiza niepowodzeń w poszukiwaniu zatrudnienia		14	50,0
Rynek pracy		17	60,7
Rozmowa telefoniczna z pracodawcą		12	42,8
Analiza własnych umiejętności, zdolności		12	42,8
Diagnoza cech osobowości – test		5	17,85
Preferencje zawodowe uczestników zajęć		9	32,1
Dokumenty aplikacyjne i		22	78,6
Własna firma – działalność gospodarcza		6	21,4
Autoprezentacja		19	67,8
Mowa ciała		14	50,0
Symulacja rozmowy kwalifikacyjnej		16	57,1
Podsumowanie i plan działań		11	39,3

Źródło: badania własne.

W programach da się zauważyć szereg podobieństw i, niezależnie od źródeł wskazanych przy tworzeniu programu, w poszczególnych placówkach realizowane są podobne bloki tematyczne (tabela 26). I tak:

- W 60,7% Klubów Pracy (17 placówek) cykl zajęć otwiera spotkanie zwane wstępnym, kiedy to uczestnicy przedstawiają się sobie, prezentują doświadczenia związane z pracą oraz poznają program, jego zasady, cele itp. W 39,3% (11 Klubów Pracy) liderzy proponują dzielenie się odczuciami i doświadczeniami związanymi z utratą pracy, a 42,8% to Kluby Pracy, gdzie liderzy dodatkowo proponują analizę niepowodzeń/barier w poszukiwaniu pracy.
- w programach 60,7% (17 Klubów Pracy), ujmuje się zajęcia poświęcone tematyce rynku pracy - mówi się o zasadach panujących na współczesnym rynku, o zagrożeniach i szansach

oraz o potrzebach. Omawiany jest też temat metod poszukiwania pracy - niektórzy liderzy proponują w tym miejscu przegląd ofert pracy dostępnych w danym PUP.

- W programach 42,8% (12 Klubów Pracy) ujęty jest temat prowadzenia rozmów telefonicznych z pracodawcą (aczkolwiek tylko nieliczni organizatorzy umożliwiają uczestnikom zajęć praktyczne ćwiczenia z tego zakresu, tzn. przeprowadzenie kilku rozmów z autentycznie wybranym pracodawcą).

- 42,8% to również Kluby Pracy, które umożliwiają uczestnikom zajęć analizę umiejętności. W co drugim z tych Klubów Pracy (17,8%), przeprowadzany jest test – diagnoza cech osobowości, natomiast 32,1% stanowią Kluby Pracy, w których analizuje się preferencje zawodowe (celem jest określenie zawodów, w których uczestnicy zajęć mogliby się odnaleźć).

- W każdym analizowanym programie Klubów Pracy, była uwzględniona tematyka dokumentów aplikacyjnych. Po części teoretycznej, uczestnicy zajęć sporządzają własne dokumenty.

- 21,4% to Kluby Pracy (6 placówek), w których omawia się zagadnienia przedsiębiorczości (działalności gospodarczej) jako ewentualnego rozwiązania sytuacji bezrobocia.

- Większość zestawów programowych (67,8% - 19 Klubów Pracy) zawiera również punkt: Autoprezentacja, przy czym w 14 Klubach Pracy (50,0%) poruszane są przy tym dodatkowo zagadnienia mowy ciała (komunikacji niewerbalnej);

- Podobnie jest z tematyką rozmowy kwalifikacyjnej. Symulacja rozmowy kwalifikacyjnej jest realizowana w 57,1%, tzn. w 6 Klubach Pracy.

- 39,3% (11 Klubów Pracy) kończy cykl zajęć spotkaniem podsumowującym, tzn. przypomina najważniejsze treści i ustala „plany działania” dla poszczególnych uczestników.

Zapewne gdyby programy udostępniłi wszyscy liderzy, lista tematyczna nie byłaby wiele dłuższa, ale potwierdzenia realizacji poszczególnych tematów wyrażałyby się wyższymi odsetkami. Innego rodzaju mankamentem w badaniach, okazała się różnorodność pisemnych form programów: podczas gdy jedni autorzy starali się o dokładne i drobiazgowo określenie tematyki, inni przedstawiali na ogólnikowym, hasłowym ujęciu tematów, co nie pozwala na dokładne ustalenie zestawu elementów wchodzących w skład określonego tematu. Rzadko też programy uwzględniają czas realizacji tematu. Liczbę godzin przewidzianych na realizację każdego tematu uwzględniają tylko programy trzech Klubów Pracy.

W wywiadach z liderami pytano m.in. o stosowane metody w pracy z grupą. Liderzy wskazywali na cały wachlarz metod szkoleniowych. Wymieniali: wykłady, pogadanki,

dyskusje, „burze mózgów”, testy, zabawy dydaktyczne, itd. I tylko niektórzy zaznaczali, że prowadzenie zajęć ściśle według wskazówek zawartych w podręcznikach, nie zawsze jest możliwe, gdyż nie mają na to dość czasu; nie wszyscy dysponują odpowiednimi warunkami i nie wszyscy wiedzą jak pokonać opory uczestników zajęć przed niektórymi metodami. Najbardziej dyskusyjną metodą z wszystkich wymienianych, okazuje się praca z kamerą. Jako szczególną metodę wymieniło ją 57,1% rozmówców w grupie liderów (tj. 16 osób). 21,4% stanowią liderzy, którzy po nieudanych próbach przekonania uczestników do kamery, praktycznie z niej zrezygnowali. Dwóch liderów (7,14%) zapewniło o swoim przekonaniu do pracy z kamerą, aczkolwiek tymczasem jeden z nich nie dysponował kamerą (była dopiero w planie zakupów), drugi zaś stwierdził, że w urzędzie brakuje kaset do kamery. 28,6% (8 liderów) poinformowało, że kamera należy do najbardziej cenionych sprzętów i najbardziej pomocnych w pracy z grupą. Liderzy ci również wspomnieli o obawach uczestników zajęć związanych z kamerą, ale jak zapewniali: warto przekonywać.

Praca z kamerą ujawnia więc różne podejścia liderów do zalecanych metod. Ale i inne propozycje metodyczne oraz programowe, nie są przez liderów traktowane jednakowo. I tak, wszyscy liderzy uczestniczący w badaniach zapewniali, że od pierwszych zajęć w Klubie Pracy mówi się o aktywnym podejściu do poszukiwań zatrudnienia. Ale sam czas trwania zajęć znacząco różnicuje realizację tego zagadnienia. O ile w jednych Klubach Pracy temat jest realizowany poprzez krótką prelekcję, w innych wymaga się nawet realizacji elementów praktycznych, tzn. wykonania „domowo-rynkowych” zadań polegających na autentycznych próbach nawiązania kontaktu z potencjalnymi pracodawcami. 25% organizatorów Klubów Pracy, właśnie tym (tzn. czasem potrzebnym na praktyczną realizację materiału) uzasadnia się aż tygodniowe przerwy pomiędzy zajęciami. Mniej czasu na praktyki mają uczestnicy 39,3% Klubów Pracy, gdzie zajęcia organizowane są dwa lub trzy razy w tygodniu. Realizacja zadań praktycznych nie jest możliwa w przypadku 17,8% Klubów Pracy, w których zajęcia są organizowane dzień po dniu. Z drugiej strony nawet liderzy zalecający zadania praktyczne nie czynią tego jednakowo, gdyż na pytanie „*Po jakich zajęciach uczestnicy sprawdzają nowe wiadomości na rynku pracy*”, 35,7% rozmówców odpowiedziało, że „po każdych zajęciach”; w 21,4% Klubach Pracy z poleceniem „praktyk” wyczekuje się na zajęcia poświęcone dokumentom aplikacyjnym, natomiast 31,1% to Kluby Pracy, gdzie oczekuje się od uczestników uaktywnienia na rynku pracy po ukończeniu cyklu zajęć (tabela 27).

Tabela 27. Praktyczna realizacja treści zajęć

N=28

Kluby Pracy	Liczba	%
Polecenia realizacji zadań praktycznych		
Po każdych zajęciach	10	35,7
Po zajęciach poświęconych dokumentom aplikacyjnym	6	21,4
Po ukończeniu cyklu zajęć	9	32,1
Kluby Pracy w formie jednodniowych spotkań	3	10,7
Razem	28	100

Źródło: badania własne.

Liderzy polecający uczestnikom Klubu Pracy realizację zadań praktycznych wyjaśniali, iż relacją z wykonania zadań praktycznie rozpoczyna się kolejne spotkania. Ma to doprowadzić do oswojenia z rynkiem pracy, a realizacja polecenia przez większość, ma dodatkową wartość motywacyjną dla „bardziej opornych” uczestników. Dzięki tej metodzie nawet najwięksi sceptycy przekonują się, że nie chodzi jedynie o rozważanie teoretyczne, ale o autentyczną szkołę poruszania się po rynku pracy. Ponadto praktyczna realizacja zajęć jest dużą pomocą m.in. dla słabszych intelektualnie członków grupy, którzy przy samym teoretycznym przekazie, mogą nie nadążać za postępami grupy.

Do specyfiki poszczególnych Klubów Pracy należy realizacja bloków tematycznych w różnej kolejności, co wynika z doświadczeń i poszukiwań liderów. Liderka prowadząca Klub pracy w Pyskowicach realizuje temat dokumentów aplikacyjnych pod koniec cyklu - na 10 spotkaniu. Uważa, że w ten sposób zapewnia sobie pełną frekwencję do samego końca. Inni liderzy realizują temat w środku bądź nawet na drugim spotkaniu. Upodobania uczestników i ich wyczekiwanie na realizację poszczególnych bloków tematycznych, są więc istotne.

Podsumowanie

Zestawiony w rozdziale materiał przedstawia początki Klubów Pracy, ich zasady organizacyjne, programowe i funkcjonalne oraz prezentuje kadrę Klubów Pracy. Wskazuje również na trudności z realizacją zadań.

W historii Klubów Pracy wypada podkreślić rolę inicjatyw lokalnych, wyrosłych na gruncie potrzeb, które też w dużym stopniu zadecydowały o różnych kształtach tej formy pomocy. Pierwsze Kluby Pracy pojawiły się w urzędach pracy województwa śląskiego w roku 1992. Było to konsekwencją inicjatywy Wojewódzkiego Urzędu Pracy, który zaprosił

wybranych przedstawicieli urzędów pracy na warsztaty prowadzone przez grupę szwedzkich specjalistów. Nie bez znaczenia było przekonanie pierwszych organizatorów Klubów Pracy, o potrzebie nowych form działania. Proponowana forma wprawdzie nieco przerosła ich oczekiwania i była powodem wielu rozterek: urzędy pracy nie były przygotowane do podobnych form działania, a ponadto wątpliwe wydawało się przeniesienie na grunt polski doświadczeń innych państw. Nikt też nie zobowiązywał formalnie urzędów pracy do realizacji projektu. Pierwsza ustawa, w której znalazł się zapis o Klubach Pracy weszła w życie w roku 1994. Dlatego też od potencjalnych organizatorów zależało praktycznie wszystko. Być może, że dzięki temu, inicjatywa wydawała się bardziej kusząca i stąd wola realizacji zajęć nawet przy braku warunków lokalowych. Na terenie województwa w latach 1992-1993 powstało 14 Klubów Pracy, w roku uchwalenia ustawy do grona dołączyły 4 kolejne Kluby Pracy. Kolejne urzędy (10 placówek) organizowały Kluby Pracy w latach 1995-2002.

Przedstawiciele urzędów pracy, w których Kluby Pracy pojawiły się pod koniec lat 90. oraz później, wypowiadają się o Klubach Pracy inaczej niż pierwsi organizatorzy. Dla nich Klub Pracy to forma pomocy, która powinna być realizowana w urzędach pracy, niezależnie od upodobań (czy ich braku) kadry urzędu. Dla nich istotne są wymogi formalne, wyrażone m.in. w obowiązujących ustawach. Praktycznie to czas poprzedzający wydanie pierwszej ustawy podejmującej temat Klubów Pracy, był okresem największego zainteresowania tą formą pomocy.

Przegląd aktów prawnych podejmujących zagadnienie Klubu Pracy ukazuje swojego rodzaju ewolucję rozwoju tej formy pomocy: o ile w ustawie z roku 1994 Klubom Pracy poświęcono zaledwie kilka artykułów, w najnowszej (z roku 2004) wspomina się o nich w kilku miejscach, a co istotne - wyznacza im pewne miejsce w zestawie podstawowych form pomocy. Niemniej nadal są placówki, w których nie ma Klubu Pracy. Na terenie województwa dotyczy to 3 urzędów pracy, natomiast w kolejnej Klub Pracy tymczasem nie funkcjonuje. Z drugiej strony badania wykazały, że są placówki, w których Kluby Pracy były i są realizowane praktycznie przy braku warunków lokalowych. Wymaga to od organizatorów dużej elastyczności: ograniczania liczebności grup, korzystania z sal będących w istocie pomieszczeniami biurowymi, wynajmu pomieszczeń poza siedzibą urzędu pracy itp. Niemniej liderzy prowadzący zajęcia przy takich utrudnieniach zaręczają, że idea jest warta wysiłku. Jednak zaliczenie Klubu Pracy do podstawowych form przeciwdziałania bezrobociu jest dyskusyjne, a jego realizacja jest zależna przede wszystkim od woli kierownictwa urzędów czy też samorządu lokalnego.

Organizatorami Klubów Pracy na terenie województwa śląskiego najczęściej są same urzędy pracy, podczas gdy prowadzenie Klubu we współpracy z OHP dotyczy sześciu placówek, tj. ponad 20% Klubów Pracy. Wkładem OHP jest zwykle finansowanie zatrudnienia lidera. Harmonijne współdziałanie kadry OHP z pracownikami urzędów, dotyczy praktycznie tylko jednej placówki. W pozostałych placówkach relacje obu stron opierają się co najwyżej na płaszczyźnie tolerancji, podczas gdy liderzy oczekują akceptacji i aktywnej współpracy. Jednak specyfika Klubu Pracy sprawia, że również liderzy – pracownicy urzędów pracy, czują się czasem osamotnieni w realizacji zadań i nie do końca rozumiani. W większości placówek zadania związane z prowadzeniem Klubów Pracy, wykonuje jeden bądź dwaj liderzy. Udział innych pracowników urzędu w realizacji zadań jest raczej sporadyczny, a ich zaangażowanie, w zdecydowanej większości placówek, nie przystaje do oczekiwań liderów i potrzeb Klubu Pracy, szczególnie w aspekcie naboru do zajęć oraz promocji tej formy pomocy.

Funkcja lidera nie istnieje w wykazie funkcji w urzędach pracy, choć wymienia się ją w najnowszej ustawie. Liderzy są zatrudniani jako doradcy, zatem prowadzenie Klubu Pracy jest dla nich jednym z rozlicznych zadań. Niemal wszyscy liderzy legitymują się wykształceniem wyższym, choć według ustawy z roku 2004, wystarczające byłoby już wykształcenie średnie. Ponadto wielu z nich stale podwyższa swoje kwalifikacje, m.in. dzięki szkoleniom Wojewódzkiego Urzędu Pracy.

Kluby Pracy w urzędach pracy województwa śląskiego realizują różne programy pod względem obszerności materiału, zaś cykle zajęć odbywają się z różną częstotliwością. Dzieje się tak, mimo że organizatorzy wskazują na te same materiały źródłowe (podręczniki i standardy), które dość jednoznacznie określają te zagadnienia. Kluby Pracy według zalecanych wzorców, to praktycznie zawsze cykliczne spotkania grupy osób zainteresowanych pozyskaniem zatrudnienia i aktywnymi zachowaniami na rynku pracy. Grupa ma być tak prowadzona, by jej członkowie mogli się wspierać w wykonywaniu zadań i w swojej trudnej sytuacji. Realizacja cyklu wymaga kilkudziesięciu godzin pracy z grupą. Tymczasem w praktyce Klubami Pracy nazywa się różne inicjatywy, również te, w których na porządku dziennym jest praca indywidualna z bezrobotnym, bądź też cykl zastępuje jedno spotkanie warsztatowe. Z kolei w placówkach, gdzie realizowane są cykle spotkań, tylko w kilku przypadkach organizowane są zajęcia dłuższe niż 6-8 spotkań. Liderzy realizują zatem pewną część proponowanego programu, a przy tym niektórzy wprowadzają do niego

własne propozycje. Również oni decydują o kolejności realizacji tematów w cyklu zajęć oraz o metodach i technikach przekazu treści zajęć.

Bodaj najbardziej porównywalnym elementem organizacji Klubu Pracy w poszczególnych placówkach jest wyposażenie – generalnie przystające do potrzeb. Problemy pojawiają się przy konieczności wnoszenia systematycznych opłat z tytułu eksploatacji sprzętu czy innych bieżących kosztów (zakupy materiałów biurowych, opłat telefonu itp.). Jednak zmuszeni do elastycznych zachowań z tego tytułu liderzy, podchodzą do trudności nader wyrozumiale wskazując na ogólne niedoinwestowanie urzędu i zapewne, nie starają się zbyt o uświadamianie kierownictwa placówek, co do problemów Klubu Pracy. Najwyraźniej pomiędzy obu grupami nie ma też rozmów na temat istotnych funkcji Klubu Pracy, gdyż kierownicy postrzegają je inaczej niż liderzy. O ile pierwsza grupa uważa, że Klub Pracy powinien wyposażać uczestników zajęć w praktyczne umiejętności związane bezpośrednio z poszukiwaniem zatrudnienia, liderzy chcą wspierać uczestników zajęć i pracować nad korektą ich poglądów oraz postaw wobec rynku pracy, nad umiejętnością „przeczekiwania” trudnej sytuacji i twórczego wykorzystywania czasu. Niektórzy sygnalizują też potrzebę przygotowania bezrobotnych na przyszłe sytuacje bezrobocia. Opinia ta koresponduje z faktem, o którym informują statystyki: duża część w zbiorowości zarejestrowanych bezrobotnych to praktycznie bezrobotni notorycznie powracający. W roku 2003, ponad 80% zarejestrowanych w urzędach pracy, stanowili bezrobotni rejestrujący się po raz kolejny⁴⁹³. Kierownicy badanych placówek nie są świadomi specyfiki Klubu Pracy w ich placówkach: większego bądź mniejszego zakresu tematycznego realizowanego programu, specyficznych zasad regulaminowych, sposobu doboru grup czy też efektywności Klubu Pracy. Nie mając okazji do porównań z innymi Klubami Pracy, pozostają w przekonaniu, że „ich” Klub Pracy funkcjonuje w sposób typowy i zgodnie z potrzebami.

⁴⁹³ Zob. Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej, *Informacja o Stanie i Strukturze...*, op. cit., s. 9.

V. Charakterystyka społeczno-demograficzna uczestników Klubów Pracy na podstawie badań ankietowych

W populacji bezrobotnych korzystający z Klubów Pracy stanowią bardzo małą zbiorowość. Kim są bezrobotni, którzy ją tworzą? Jak można ją scharakteryzować? Czy odznacza się jakimiś specyficznymi cechami?

Wyjaśnienie powyższych zagadnień postanowiono oprzeć o wyniki przeprowadzonych badań ankietowych. W niniejszym rozdziale przeprowadzona zostanie charakterystyka społeczno-demograficzna populacji korzystających z Klubów Pracy

1. Struktura socjo-demograficzna badanej zbiorowości

Z rozpoznania poprzedzającego badania wynikało, iż Kluby Pracy uchodzą za formę pomocy zdominowaną przez udział kobiet oraz osoby młode. Pierwszą z tych opinii badania własne potwierdziły, gdyż w grupie respondentów kobiety stanowiły 86%, podczas gdy mężczyźni - 14%. Przewaga najmłodszych wiekowo bezrobotnych, nie zyskała już w badaniach tak mocnego potwierdzenia. Niemniej, kiedy dokonano zestawienia uwzględniającego zarówno płeć jak i wiek (tabela 25), okazało się, że przewaga bezrobotnych reprezentujących najmłodsze kategorie wiekowe, jest prawdą w odniesieniu do mężczyzn. Aż 40% wśród nich to osoby w wieku do lat 24, a 28,6% - do lat 34.

Tabela 28. Wiek i płeć respondentów

N = 250

Wiek Płeć	Od 18 do 24 lat		Od 25 do 34 lat		Od 35 do 44 lat		45 lat i więcej		Razem	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Mężczyźni	14	40	10	28,6	10	28,6	1	2,8	35	100
Kobiety	43	20	70	32,5	66	30,7	36	16,7	215	100
Razem	57	22,8	80	32	76	30,4	37	14,8	250	100

Źródło: badania własne.

Wśród kobiet większość, bo 63,2% przynależy do przedziałów wiekowych „od 25 do 34 lat” i „od 34 do 44 lat”. W zestawieniu zbiorczym rozkład wiekowy respondentów przedstawia się podobnie jak w grupie kobiet: przedział wiekowy „od 35 lat do 44” jest

reprezentowany przez 30,4% grupy; przedział „od 25 lat do 34” - przez 32% grupy; „od 18 do 24 lat” - to 22,8% grupy, zaś w wieku 45 lat lub jeszcze starsi - to 14,8%.

Pod względem wykształcenia największą część grupy (44,4%) stanowiły osoby legitymujące się wykształceniem średnim (tabela 29). Niemal co czwarty respondent (24,8%), posiadał wykształcenie zawodowe, 12,8% stanowiły osoby z wykształceniem wyższym, 11,2% - pomaturalnym, zaś 6,8% - „gimnazjalnym i poniżej”.

Tabela 29. Wykształcenie i płeć respondentów

N=250

Wykształcenie Płeć	Gimnazjalne i poniżej		Zawodowe		Średnie		Pomaturalne, policealne		Wyższe		Razem	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Mężczyźni	1	2,8	7	20	16	46	3	8,6	8	22,7	35	100
Kobiety	16	7,4	55	25,6	95	44,2	25	11,6	24	11,2	215	100
Razem	17	6,8	62	24,8	111	44,4	28	11,2	32	12,8	250	100

Źródło: badania własne.

Rozpatrując strukturę wykształcenia w samej grupie kobiet, proporcje odpowiadają dość wiernie, wyżej opisanym podziałom w grupie ogólnej. Inaczej przedstawia się struktura w grupie mężczyzn, gdzie udział osób z wykształceniem średnim wynosi aż 46%, dużo wyższy jest również udział osób z wykształceniem wyższym (22,7%). Mniejszy odsetek natomiast określa kategorię osób z wykształceniem zawodowym (20%), a niemal symbolicznym można nazwać udział osób z wykształceniem „gimnazjalne i poniżej” (2,8%).

Istotne było też poznanie struktury grupy pod względem wykształcenia związanego z uprawnieniami zawodowymi (tabela 30).

Tabela 30. Wykształcenie a uprawnienia zawodowe

N=250

Wykształcenie	Respondenci	Liczba	%
Związane z uprawnieniami zawodowymi		205	82
Podstawowe i ogólnokształcące		26	10,4
Podstawowe i ogólnokształcące oraz nabyte kwalifikacje		19	7,6
Razem		250	100

Źródło: badania własne.

82% grupy stanowią osoby, które legitymują się wykształceniem związanym z konkretnym zawodem. 10,4% to osoby z wykształceniem średnim ogólnokształcących lub podstawowym, niemające więc praktycznie żadnych kwalifikacji zawodowych. Takie wykształcenie ma też 7,6% grupy, aczkolwiek te osoby mają pewne kwalifikacje zawodowe, np. kasjera,

sprzedawców, telegrafisty, krawcowych, agenta ubezpieczeniowego itp. Niemniej, dla wielu respondentów edukacja nie stanowi jeszcze zamkniętego rozdziału. Dużą część grupy stanowią osoby, których doświadczenia szkolne są jeszcze dość świeże, gdyż od momentu zdobycia dyplomu/ukończenia szkoły, nie minęły 2 lata. Dotyczy to 26,8% grupy (67 osób). Dla 12,4% (31 osób) jest to okres od 2 do 5 lat; Pozostałe osoby mają za sobą już dłuższe przerwy w edukacji. Dla 45,2% zbiorowości (113 osób) jest to już ponad 20 lat.

Omawiane kategorie cech korzystających z zajęć Klubów Pracy, są również ujmowane w statystykach urzędów pracy. Są one przedstawiane m.in. z podziałem na powiaty ziemskie i grodzkie. Dlatego dla poszerzenia obrazu przedmiotu badań, postanowiono również skorzystać z tych danych. Zostaną one omówione w rozdziale IX.

2. Środowisko pochodzenia uczestników Klubów Pracy

Z jakich środowisk społecznych wywodzą się uczestnicy Klubów Pracy? To kolejne zagadnienie, które rozpatrywano na podstawie informacji pozyskanych z kwestionariuszy wypełnionych przez respondentów. Uściślić należy, że nie chodziło o pełny opis tych środowisk, gdyż takie zadanie przerastało możliwości badawcze, a ponadto nie wydawało się to uzasadnione. W badaniach dociekano raczej do określenia rysu zawodowego czy też dosadniej – pracowniczego w środowiskach pochodzenia respondentów. Dlatego pytano m.in. o zawody, które pełnili rodzice respondentów i o to, jak długo trwało ich zatrudnienie. Czy były to zawody, branże, którymi interesowali się respondenci? Dane postanowiono odnieść również do reprezentowanych poziomów zawodowych, by później stwierdzić na ile są to te same poziomy, które reprezentują uczestnicy badań.

Na pytanie o zatrudnienie (zawód) ojca i jego lata pracy odpowiedziało 95,2% ankietowanych (238 odpowiedzi); na pytanie o zawód matki uzyskano 236 odpowiedzi (94,4%); zaś lata pracy matek określiły 192 osoby, co stanowi 76,8% grupy. Pozyskany materiał pozwala na stwierdzenie, że zdecydowana większość respondentów - 74,4% - pochodzi z rodzin, w których ojciec i matka byli zaangażowani zawodowo, podczas gdy 17,6% wychowywało się w rodzinach, których żywicielem był ojciec, matka zaś pełniła rolę gospodyni domowej (tabela 31). 5,6% grupy stanowią respondenci pochodzący z rodzin niepełnych (gdzie siłą rzeczy jeden rodzic był zaangażowany zawodowo). Pozostali

wychowywali się bez rodziców (do tej podgrupy zaliczono też osoby, które wyjaśniły, że nie utrzymywały kontaktu z rodzicami, oraz respondentów, którzy pozostawili pytanie o rodziców puste - bez jakichkolwiek wyjaśnień).

Tabela 31. Rodziny pochodzenia respondentów w relacji do pracy zawodowej

N=250		
Zaangażowanie zawodowe rodziców	Respondenci	Liczba %
Ojciec i matka zaangażowani zawodowo	186	74,4
Ojciec zaangażowany zawodowo, matka - gospodyni domowa	44	17,6
Samotni ojcowie zaangażowani zawodowo	8	3,2
Samotne matki zaangażowane zawodowo	6	2,4
Respondenci bez rodziców lub brak danych	6	2,4
Razem	250	100

Źródło: badania własne.

Informacje dotyczące wykonywanych przez rodziców zawodów (bądź stanowisk, gdyż bardzo często nimi respondenci określali zajęcia rodziców), pozwalają na stwierdzenie, że w grupie znalazły się osoby pochodzące z rodzin związanych, co najmniej od pokolenia, ze Śląskiem. Tak jest w przypadku 81 respondentów (32,4% grupy), których ojcowie pełnili zawody bezpośrednio związane z przemysłem ciężkim:

- najczęściej wydobywczym - górnikami byli ojcowie 51 respondentów (20,4% grupy)
- zawód ojca jako „hutnik” określiło 11 respondentów (4,4%), aczkolwiek grupa związana z hutnictwem była większa, gdyż wymieniano również inne stanowiska, które można wiązać z innymi zakładami, ale i z hutami. I tak, zawód tokarza pełniło 7 ojców; monterami konstrukcji stalowych byli 4 ojcowie; spawaczami było 8 ojców itp.

Można mniemać, że grupa ta jest w rzeczywistości większa, gdyż ojcowie kolejnych 30 osób mieli pełnić zawody, które można wiązać tak z przemysłem ciężkim, jak i z usługami:

- zawód ślusarza pełnili ojcowie 19 osób
- ojcowie 11 respondentów byli pracownikami fizycznymi.

Dość często (11,2%) wymieniane były profesje związane z transportem i komunikacją:

- 20 ojców było kierowcami;
- 4 - kolejarzami,
- 4 - maszynistami;

Kolejna branża - budowlana - angażowała ojców kilkunastu respondentów jako murarzy, techników budowlanych, operatorów koparek, dekarzy, hydraulików itp.

Raczej słabo reprezentowane w grupie było rzemiosło. Jednostkowo wymieniane były zawody takie jak piekarz, kowal, cieśla, itp. Podobnie jest z reprezentacją inteligencji (spoza branż wcześniej wspomnianych): pojedynczy respondenci podawali, iż ojcowie pełnili zawód lekarza, dziennikarza, elektronika, księgowego, oficera Wojska Polskiego, reżysera dźwięku. 15 osób informowało, iż ich ojcowie byli rolnikami, a jeden podał, iż ojciec był meliorantem.

Lista zawodów i stanowisk piastowanych przez matki respondentów jest krótsza od listy zatrudnień ojców. Co szósty respondent w rubryce „zatrudnienie matki” wpisał „gospodyni domowa”, bądź „Matka nie pracowała”. Pozostali najczęściej podawali, że ich matki były związane z handlem bądź usługami:

- 21 osób wskazało na zawód ekspedientki; 7 kolejnych osób na inne stanowiska związane z handlem: kasjerki, kierownicy sklepów, czy ogólnie „handlowcy”
- 11 matek wykonywało powinności sprzątaczek; kolejnych 11 - powinności kucharek; matki 14 osób były krawcowymi; matki 3 osób pełniły zawód piekarza; trzech kolejnych - zawód telefonistki. Pojedynczo wymieniono też zawody (stanowiska) typu: fryzjer, kaletnik, bakieliciarz, chemik, konduktorka, ogrodnik, prędzarka, portier, woźna, dozorca, dróżnik, farmaceutka, kierownik poczty, kierownik magazynu itp.

Niespełna 30-osobową grupę tworzą respondenci, których matki trudniły się różnego rodzaju pracami biurowymi:

- trzy były ekonomistkami, dwie archiwistkami, dwie - sekretarkami, 9 wykonywało powinności referentek, 10 - księgowych.

W służbie zdrowia zaangażowane były matki 16 respondentów:

- 6 matek pełniło zawód pielęgniarzki, dwie- położnej, również dwie - pomocy dentystycznej, cztery osoby były salowymi, jedna - opiekunką, jedna - rejestratorką;

Matki 4 respondentów były zatrudnione jako nauczycielki.

W grupie znaleźli się też respondenci, których matki wykonywały nietypowe dla kobiet zawody: betoniarza, elektromontera, konwojenta, hutnika, odlewnika czy ślusarza. 6 respondentów stwierdziło, że ich matki były rolnikami, jednakże można mniemać, iż grupa ta była liczniejsza, gdyż część żon rolników została określona przez respondentów jako „gospodynie domowe”. 25 respondentów poinformowało, że ich matki były pracownikami fizycznymi.

Analizując dane dotyczące zawodów rodziców, zastosowano podział na trzy grupy: robotników niewykwalifikowanych i wykwalifikowanych (gdzie wykonanie zadań wymaga wykształcenia podstawowego bądź zasadniczego); grupę techników (wymagającą wykształcenia średniego) oraz grupę specjalistów (gdzie wykonanie zadań zawodowych wymaga wykształcenia wyższego). Wzorzec podziału zaczerpnięto z pozycji pt. „Zróżnicowanie społeczne a uczestnictwo w kulturze” autorstwa W. Świątkiewicza⁴⁹⁴. Jednak wykaz ów postanowiono uzupełnić o jeszcze jedną kategorię, do której zaliczono matki nie zaangażowane zawodowo, czyli gospodynie domowe. Bez tej kategorii, informacje dotyczące matek 17,6% respondentów, musiałyby być traktowane jako „brak danych”, podczas gdy informują one jednak o istotnym elemencie życia rodzin respondentów.

Tabela 32. Grupy zawodowe reprezentowane przez rodziców respondentów

N=250

Rodzice Grupa zawodowa	Matki		Ojcowie	
	Liczba	%	Liczba	%
Robotnicy niewykwalifikowani i wykwalifikowani	135	54,0	187	74,8
Technicy	48	19,2	39	15,6
Specjaliści	9	3,6	12	4,8
Gospodynie domowe	44	17,6		
Brak danych	14	5,6	12	4,8
Razem	236	94,4	238	95,2

Źródło: badania własne.

Uzyskane wyniki (tabela 32) pozwalają na stwierdzenie, iż trzon w badanej zbiorowości stanowią osoby pochodzące ze środowisk typowo robotniczych: 74,8% grupy to respondenci, których ojcowie wykonywali powinności przypisywane robotnikom kwalifikowanym bądź niewykwalifikowanym. Wśród matek, na analogicznym poziomie zawodowym, znalazło się 54% grupy. O wiele słabiej reprezentowany jest poziom zawodowy „techników” - zatrudnienie pozwalające na przypisanie do tego poziomu wykonywali ojcowie 15,6% i matki 19,2% grupy. Niemal symbolicznie reprezentowana jest grupa „specjalistów”: w grupie ojców jest to zaledwie 4,9%, w grupie matek - 3,6%.

Rozpatrywano również kwestię reprezentowanych w rodzinach poziomów zawodowych, gdyż każdy poziom zawodowy można odnosić do specyficznych wpływów kultury (każdy poziom zawodowy, to inne wpływy kulturowe i inne normy społeczne)⁴⁹⁵.

⁴⁹⁴ Zob. W. Świątkiewicz, *Zróżnicowanie społeczne a uczestnictwo w kulturze*, Katowice 1984, s. 160.

⁴⁹⁵ Por. W. Świątkiewicz, *Zróżnicowanie społeczne...*, op. cit., s. 16.

W tym celu zestawiono poziomy zawodowe matek i ojców, po czym podliczono w ilu rodzinach reprezentowany był jeden poziom zawodowy, w ilu zaś dwa. Następnie analizowano ile wśród rodzin „jednopoziomowych” reprezentuje poziom najniższy, ile średni, ile zaś wyższy. Okazuje się, iż 55,2-procentowej większości rodzin odpowiadał jeden poziom zawodowy, przy czym w zdecydowanej większości przypadków, jest to poziom najniższy. Jeżeli do tej kategorii dodać rodziny niepełne oraz rodziny, gdzie pracą zawodową trudnił się tylko ojciec - wskaźnik rodzin pozostających pod wpływem kultury związanej z jednym poziomem zawodowym rośnie do 78,4%. Rodziny, w których reprezentowane były dwa poziomy zawodowe, stanowiły niespełna 20-procentową mniejszość, co oznacza, że tylko, co piąty respondent był poddany szerszym wpływom kultury.

Pytanie o lata pracy rodziców pozwoliło na pozyskanie danych zaświadczających o tym, iż praca zawodowa matek było w rodzinach respondentów traktowane inaczej niż zatrudnienie ojców (tabela 33). W większości rodzin (59,6%) ojcowie przepracowali więcej niż 30 lat, zaś ojcowie 27,2% grupy przepracowali „od 20 do 29 lat”. W przypadku matek, o stażu pracy dłuższym niż 30-letnim informowało tylko 29,6% respondentów, zaś o stażu „od lat 20 do 29” – 24,4%. W sumie, na co najmniej 20-letnie zatrudnienie matek wskazało 54,0% zbiorowości, podczas gdy w odniesieniu do ojców było to 86,8% grupy. Wyniki te można komentować jako wyraz priorytetowego traktowania obowiązków macierzyńskich w domach respondentów.

Tabela 33. Staż pracy rodziców respondentów

		N=250			
Lata pracy rodziców	Rodzice	Matki		Ojcowie	
		Liczba	%	Liczba	%
Mniej niż 10 lat		18	7,2	3	1,2
Od 10 lat do 19		39	15,6	18	7,2
Od 20 lat do 29		61	24,4	68	27,2
30 lat i więcej		74	29,6	149	59,6
Brak danych		58	23,2	12	4,8
Razem		250	100	250	100

Źródło: badania własne.

Przeglądając spis zatrudnień rodziców respondentów, dopatrywano się m.in. rodzinnych tradycji zawodowych. Ten sam zawód pełnili rodzice 14 osób: w 10 przypadkach były to pary rolnicze, rodzice jednego respondenta byli handlowcami, jednego - nauczycielami, jednego - konwojentami, jednego - hutnikami. Trzech innych respondentów

również określiło zajęcie ojca i matki w ten sposób, aczkolwiek ich relacja jest zbyt ogólnikowa: podali oni, że ojciec i matka byli pracownikami fizycznymi. Zawodowe tradycje rodzinne raczej nie są więc typowe dla omawianej grupy. Ewentualne związki pomiędzy zajęciami rodziców ograniczały się do branż, przy czym kobiety i mężczyźni pełnili odpowiednie dla siebie role.

Zawodowe zajęcia rodziców mogą wpływać na aspiracje zawodowe dzieci. Na ile kwestia ta znajduje odzwierciedlenie w losach analizowanej grupy? W poszukiwaniu odpowiedzi na to pytanie zestawiono zawody rodziców z zawodami respondentów. Jednak stwierdzono, iż przypadki wyboru zawodu rodziców są nieliczne: pięć respondentek wybrało (podobnie jak matki) zawód sprzedawczyni, trzy - zawód księgowej; jedna - kasjerki, cztery pracowały w różnego rodzaju biurach. Przegląd wykazu z uwagą na reprezentowane branże ujawnił, że kilkunastu respondentów wykonywało pracę w tej samej branży, co jedno z rodziców, ale w innym zawodzie: matka pracowała jako salowa, córka - jako laborantka; ojciec był lekarzem, córka - techniką RTG; ojciec był mechanikiem samochodowym, syn zaś prowadził własną firmę transportową; ojciec był kierownikiem budowy, syn - mistrzem budowy itp. W sumie branżowych podobieństw dopatrzono się u 19 respondentów, tzn. 7,6% grupy. Nie upoważnia to do orzekania o tradycjach rodzinnych w środowiskach respondentów. Kwalifikacje zawodowe uczestników Klubu Pracy, to więc raczej wynik ich indywidualnych poszukiwań, dość zresztą naturalnych w sytuacji przeobrażeń gospodarczych w regionie.

Na pytania dotyczące zawodu respondentów i jego wyboru, 54,4% zbiorowości stwierdziło, że *wyboru dokonywało świadomie*, czemu zaprzeczyło 9,6%. Podobnie 45,6% potwierdziło, że wybór ten był *zgodny z zainteresowaniami*, podczas gdy na niezgodność z zainteresowaniami wskazało 12,8%. Z drugiej strony tylko 14,8% grupy potwierdziło, że *to był mój wymarzony zawód*. Większość (49,2%) zdecydowanie zaprzeczyła jakoby wybór miał być przypadkowy, aczkolwiek tylko 35,6% obecnie stwierdza *wybrałbym go jeszcze raz*. Większość rozważa już inaczej wybór zawodu/zatrudnienia – nie jest on wyłącznie kwestią upodobań, aczkolwiek są one istotne. Wyrazem stanowiska respondentów względem zainteresowań może być ocena zdania *zawód to kwestia utrzymania a nie zainteresowań*. Zdanie to uznało za prawdziwe tylko 12,8% grupy.

3. Sytuacja zawodowa uczestników Klubów Pracy

W pierwszym podrozdziale rozeznawano specyfikę zbiorowości respondentów w odniesieniu do wieku, płci i wykształcenia. Obecnie takie rozeznanie będzie dotyczyć kwalifikacji i doświadczeń zawodowych uczestników zajęć. Na ile uczestnicy Klubów Pracy są doświadczonymi pracownikami, na ile jeszcze nie zdążyli rozpocząć życia zawodowego? Jeżeli mieli doświadczenia, to z jakimi branżami byli związani i jakie poziomy zawodowe reprezentowali? Podstawą dla rozeznania tych zagadnień, będą przeprowadzone badania ankietowe.

W grupie respondentów osoby, które mają jakiekolwiek doświadczenia zawodowe stanowią 84%. 3,6% stanowią osoby, które o pracę starają się po raz pierwszy, zaś 12,4% to absolwenci (tabela 34).

Tabela 34. Zajęcia respondentów poprzedzające okres bezrobocia

N=250		
Respondenci	Liczba	%
Doświadczenia zawodowe		
Absolwenci	31	12,4
Niepracujący	9	3,6
Wcześniej zaangażowani zawodowo	210	84
Razem	250	100

Źródło: badania własne.

Respondenci mieli bliżej przedstawić swoje wcześniejsze doświadczenia związane z pracą zawodową. Poproszono ich o określenie czasu zatrudnienia, pełnionego zawodu oraz funkcji. (tabela 35). Nie każdy respondent określał swoje poprzednie zatrudnienie tak samo precyzyjnie: jedni dokładnie określali stanowisko i branżę, inni poprzestawali na stwierdzeniu „byłem pracownikiem fizycznym”. Najczęściej wymieniano zatrudnienia w charakterze pracowników biurowych (22%), bądź handlowców (16,4%). Niemal co dziesiąty był zatrudniony jako pracownik fizyczny, nieco rzadziej wymieniane było rzemiosło (8,4%). W sumie wskazane zostały różne zajęcia i branże, aczkolwiek brak już typowych zajęć, jakie były wymieniane przy zatrudnieniu rodziców - żaden respondent nie był związany z górnictwem czy hutnictwem. Lista pokazuje zupełnie inny rynek pracy, niż ten, przedstawiany przy zajęciach rodziców respondentów.

Tabela 35. Zatrudnienia respondentów poprzedzające okres bezrobocia
N=250

Respondenci Branże, zajęcia	Liczba	%
Pracownicy biurowi	55	22,0
Handel	41	16,4
Pracownicy fizyczni	23	9,2
Rzemiosło	21	8,4
Zatrudnieni w zakładach produkcyjnych	16	6,4
Informatyka, łączność,	16	6,4
Gastronomia	10	4,0
Służba Zdrowia	14	5,6
Usługi	5	2,0
Oświata	4	1,6
Budownictwo.	2	0,8
Własna firma; gospodarstwo	3	1,2
Wcześniej niepracujący oraz absolwenci	40	16,0
Razem	250	100,0

Źródło: badania własne.

Różne są doświadczenia respondentów w zakresie stażu pracy (tabela 36). Największą podgrupę (21,6%) stanowią osoby mający za sobą więcej niż 10 lat pracy; Podobna jest reprezentacja kategorii „staż pracy od 2 do 5 lat” (21,2%). Od 5 do 10 lat pracy ma za sobą 16,4% zbiorowości, 4,4% - od roku do 2 lat, 17,2% to osoby z doświadczeniami nie dłuższymi niż rok, a absolwenci oraz respondenci, którzy dotąd nie pracowali stanowili 16,4% grupy. Zsumowanie powyższych podgrup pozwala na określenie 21,6% jako osób z krótkimi doświadczeniami zawodowymi - do 2 lat, natomiast 38,0% to grupa z dłuższym, co najmniej 5-letnim stażem pracy.

Tabela 36. Staż pracy respondentów

N=250

Respondenci Lata pracy	Liczba	%
Do 1 roku	43	17,2
Od roku do 2 lat	11	4,4
Ponad 2 lata do 5 lat	53	21,2
Ponad 5 lat do 10 lat	41	16,4
Więcej	54	21,6
Absolwent/bez stażu pracy	41	16,4
Brak odpowiedzi	7	2,8
Razem	250	100

Źródło: badania własne.

Zajęcia respondentów zestawiono z poziomami zawodowymi (jakimi określano również zajęcia zawodowe rodziców). Przegląd zestawień pokazuje, że respondenci byli najczęściej zatrudniani na stanowiskach odpowiadającym podstawowym bądź zawodowym kwalifikacjom: dotyczy to 43,2% grupy, częściej niż co trzeci respondent (35,2%) wykonywał zajęcia właściwe „technikom”, zaś bardzo rzadko spotykane były zajęcia, wymagające najwyższych kwalifikacji, czyli umiejętności „specjalistów” (tabela 37).

Tabela 37. Wcześniejsze zatrudnienia respondentów i odpowiadające im poziomy zawodowe
N=250

Poziom zawodowy	Respondenci	Liczba	%
Podstawowy i zawodowe		108	43,2
Technicy		88	35,2
Specjaliści		11	4,4
Własne firmy, rolnicy		3	1,2
Respondenci bez doświadczeń zawodowych		40	16
Razem		250	100

Źródło: badania własne.

Wcześniej wykazywano, iż 12,8% grupy legitymuje się wykształceniem wyższym, 11,2% - pomaturalnym, średnim - 44,4%, zaś zawodowym - 24,8%. Odnosząc te osiągnięcia do faktycznych zatrudnień respondentów widać, iż wcześniejsze zajęcia zawodowe sporej części grupy nie przystawały do należnego im poziomu z tytułu wykształcenia. Zdobyte wykształcenie nie zagwarantowało wszystkim identyfikacji z przynależną im klasą społeczną (tabela 38). W sumie pracę zgodną z kwalifikacjami wykonywało 63,9% grupy, zaś pracę poniżej nabytych kwalifikacji wykonywał prawie co piąty uczestnik badań.

Tabela 38. Zajęcia respondentów poprzedzające okres bezrobocia, a ich kwalifikacje

N=250

Wcześniejsze zajęcia zawodowe	Respondenci	Liczba	%
Absolwenci		31	13,6
Niepracujący		9	4,0
Praca poniżej kwalifikacji		48	19,2
Praca zgodna z kwalifikacjami		159	63,6
Własne firmy, rolnicy		3	1,2
Razem		250	100

Źródło: badania własne.

Do powyższych różnic, należy dodać jeszcze te, które wiążą się z okolicznościami wejścia do owej specyficznej grupy społecznej, którą tworzą bezrobotni. Na pytanie: *jak to się stało, że jest pan/i osobą bezrobotną?* (tabela 39), respondenci najczęściej wskazywali na likwidację zakładu pracy bądź redukcję etatów (51,2%). Dla 9,8% grupy okoliczności, które towarzyszyły początkowi bezrobocia to służba wojskowa, urlop macierzyński (wychowawczy) bądź zły stan zdrowia. 8,9% stanowiły osoby, które zostały zwolnione (zwykle nie określały bliżej przyczyn), zaś 6,9% rozstało się z zakładem pracy za porozumieniem stron.

Tabela 39. Okoliczności związane z utratą zatrudnienia/bezrobociem respondentów

		N=250	
Okoliczności	Respondenci	Liczba	%
Zwolnienie		22	8,8
Likwidacja zakładu pracy		75	30,0
Redukcja etatów		51	20,4
Porozumienie stron		17	6,8
Umowa na czas określony		12	4,8
Wojsko, macierzyństwo, choroba		24	9,6
Absolwent/ osoba niepracująca		40	16,0
Brak danych na temat		8	3,2
Razem		250	100

Źródło: badania własne.

4. Warunki rodzinne i socjo – bytowe uczestników Klubów Pracy

Kolejnym rozpatrywanym zagadnieniem, jest stan rodzinny zbiorowości korzystających z zajęć i ich sytuacja materialna. W niniejszym podrozdziale wyjaśnione zostanie na ile Klubem Pracy interesują się osoby obciążone obowiązkami rodzinnymi, macierzyńskimi, a na ile osoby samotne. Podjęta zostanie też próba oceny sytuacji materialnej respondentów oraz ich decyzji skierowanych na pokonanie trudności materialnych.

Z uwagi na uwarunkowania rodzinne, opisywaną zbiorowość można podzielić na trzy podgrupy:

- osoby żyjące we własnych rodzinach (opartych o związki formalne lub nieformalne),
- osoby samotne, które jeszcze nie założyły własnej rodziny i zamieszkują wraz z rodzicami
- osoby faktycznie samotne, prowadzące samodzielne gospodarstwo domowe.

Tabela 40. Płeć i sytuacja rodzinna respondentów

N=250

Płeć	Kobiety	%	Mężczyźni	%	Razem	%
Sytuacja rodzinna						
W związkach małżeńskich	130	60,4	4	11,4	134	53,6
Rozwiedzeni	15	6,9	1	2,8	16	6,4
II związek małżeński	4	1,8	0	0	4	1,6
Rozwiedzeni, wolny związek	2	0,9	1	2,8	3	1,2
Owdowiali	1	0,4	0	0	1	0,4
W wolnym związku	7	3,2	1	2,8	8	3,2
Osoby samotne	56	26	28	80	84	33,2
Razem	215	100	35	100	250	100

Źródło: badania własne.

Biorąc pod wcześniej relacjonowane dysproporcje w składzie grupy pod względem płci, postanowiono rozpatrywać również status rodzinny respondentów z powiązaniu z danymi dotyczącymi płci (tabela 40). 53,6% grupy stanowią osoby żyjące w związkach małżeńskich; osoby z rodzinami skonstruowanymi w oparciu o drugi związek małżeński, stanowią 1,6% grupy, respondenci po rozwodach pozostający aktualnie w związku partnerskim to 1,2% grupy, zaś respondenci w wolnych związkach to 3,2% grupy.

Osoby żyjące w rodzinach niekompletnych (rozwiedzione oraz osoby owdowiałe) to łącznie 6,8% grupy. W grupie kobiet większość stanowią osoby żyjące w związkach małżeńskich, podczas gdy w grupie mężczyzn żonaci stanowią tylko 11,4%, podczas gdy 80% to osoby samotne (w grupie kobiet stanowią one tylko 26%). W sumie osoby samotne stanowią 33,2% zbiorowości. Większość z nich, to osoby młode, żyjące jeszcze w stanie wolnym, zamieszkujące z rodzicami, podczas gdy samotność kojarzona z samodzielnością życiową (samodzielnym gospodarstwem) dotyczy mniejszości - 17 osób. W sumie w gospodarstwie domowym rodziców, żyje 26,4%, pozostali zaś prowadzą własne gospodarstwo domowe.

Tabela 41. Gospodarstwa domowe respondentów

N=250

Gospodarstwa domowe	Liczba	%
Liczba osób w gospodarstwie		
Jedna osoba	16	6,4
Dwie osoby	28	11,2
Trzy osoby	82	32,8
Cztery osoby	83	33,2
Pięć osób	28	11,2
Sześć osób	11	4,4
Siedem osób	2	0,8
Razem	250	100

Źródło: badania własne.

Respondentów pytano o ich gospodarstwa domowe: najczęściej reprezentują oni gospodarstwa trzy bądź czteroosobowe - łącznie stanowią one 66% grupy (tabela 41). Co piąty respondent jest członkiem dwuosobowego gospodarstwa domowego bądź pięcioosobowego - obie te podgrupy są tak samo liczne (po 11,2%). Rzadkością są gospodarstwa domowe sześćoosobowe (4,4%), natomiast z gospodarstwami siedmioosobowymi związane są dwie osoby (0,8%). Średnia liczebność gospodarstwa domowego wynosi 3,48.

Tabela 42. Respondenci i ich potomstwo

N=250

Respondenci Liczba dzieci	Liczba	%
Jedno dziecko	60	24,0
Dwoje dzieci	77	30,8
Troje dzieci	9	3,6
Czworo dzieci	5	2,0
Razem	151	60,4
Bezdziatni	99	39,6
Razem	250	100

Zródło: badania własne.

Respondenci żyjący w związkach, to zwykle osoby sprawujące opiekę nad potomstwem (tabela 42). Najczęściej spotykanym w grupie modelem rodziny, jest „2+2”: osoby z dwojgiem dzieci stanowią 30,8%. Nieco mniejsza (24%) jest podgrupa tworzona przez osoby reprezentujące model rodziny „2+1”. Rzadkością natomiast w zbiorowości byli rodzice trojga bądź czworga dzieci - osoby te razem stanowią 5,6% grupy. Osoby bezdzietne (samotne oraz żyjące w związkach) stanowią niespełna 40% całej grupy.

Tabela 43. Wiek potomstwa respondentów

N=250

Respondenci z dziećmi Wiek dzieci	Liczba	%
Do lat 3	14	5,6
Od lat 4 do 7	26	10,4
Od lat 8 do 19	86	34,4
Starsze potomstwo	25	10,0
Respondenci bezdzietni	99	39,6
Razem	250	100

Zródło: badania własne.

Nie wszyscy uczestnicy badań są obciążeni obowiązkami wychowawczymi w ten sam sposób (tabela 43): co trzecia osoba w zbiorowości ma dzieci w wieku od 8 do 19 lat, a co dziesiąta ma już praktycznie za sobą czas intensywnych powinności rodzicielskich, gdyż jego dzieci mają więcej niż 19 lat; podobnie liczna grupa - co dziesiąty respondent - ma dzieci w wieku od 4 do 7 lat. Rzadziej z zajęć w Klubie Pracy korzystają osoby z dziećmi w wieku do lat 3, stanowiące 5,6%.

Utrzymanie respondentów to zagadnienie, które pozwala na dokonanie następnych podziałów grupy. Uczestnicy badań wskazali na następujące źródła utrzymania (tabela 44): dochody współmałżonków bądź rodziców z tytułu zatrudnienia (właściwe dla 60% grupy); dochody współmałżonków lub rodziców z tytułu emerytur bądź rent (15% grupy); zasiłki dla bezrobotnych lub zasiłki udzielane przez Ośrodki Pomocy Społecznej (19%). Wymieniane były też inne źródła dochodów, typu alimenty, dochody z tytułu wynajmu garażu czy ziemi, dochody z gospodarstw rolnych, z prac dorywczych. Do tak pozyskiwanych środków przyznało się 11,4% grupy. Jednakże wyliczenie samych źródeł dochodów, nie obrazuje dostatecznie sytuacji respondentów, gdyż wielu z nich wskazywało jednocześnie na kilka źródeł utrzymania. Dlatego zestawiono osobno respondentów, których rodziny czerpią z jednego, wyłącznego źródła utrzymania i respondentów, których rodziny czerpią z kilku źródeł. W pierwszej grupie znalazło się 54% zbiorowości (135 osób), zaś w drugiej 46% (115 respondentów). Wśród respondentów, których rodziny utrzymują się z jednego źródła dochodu, większość stanowią osoby stwierdzające, że źródłem tym jest praca zawodowa współmałżonka (rodzica). Osoby te stanowią 40% badanej zbiorowości; renta bądź emerytura to jedyne źródło dochodu dla 6,4%, zaś z samych zasiłków utrzymuje się 7,6% rodzin w grupie.

Tabela 44. Źródła utrzymania rodzin respondentów

Respondenci		N=250	
Źródła utrzymania		Liczba	%
Zasiłek		19	7,6
Praca (współmałżonka, rodzica)		100	40,0
Renta, emerytura (współmałżonka, rodzica)		16	6,4
Więcej niż jedno źródło utrzymania		115	46
Razem		250	100

Źródło: badania własne.

Niemniej nawet informacja o jednym czy kilku źródłach dochodu nie pozwala jeszcze na dokonanie pełnej oceny sytuacji materialnej poszczególnych rodzin. Czerpanie z kilku

źródeł utrzymania można równie dobrze komentować w kategoriach zaradności, determinacji, jak i skrajnie niskich dochodów (jeżeli drugim źródłem utrzymania jest zasiłek). Z drugiej zaś strony, bazowanie na jednym źródle utrzymania niekoniecznie jest świadectwem ubóstwa. W kilku kwestionariuszach znalazły się wyjaśnienia typu „*nie oszczędzamy - mąż nieźle zarabia*” bądź: „*moja praca zawsze będzie tylko dodatkiem do naszych dochodów*”. Natomiast 7,6% opisywanej zbiorowości, to przypuszczalnie rodziny w bardzo trudnej sytuacji materialnej skoro dysponują jedynie zasiłkiem. Jednakże wszyscy respondenci przyznali, że ich budżet domowy uległ pewnym zmianom i trzeba było poszukiwać dodatkowych środków.

Tabela 45. Środki uzupełniające budżet domowy w sytuacji bezrobocia

N = 250

Źródła pozyskiwania środków	Respondenci	Liczba wskazań	%
Oszczędności		122	48,8
Pożyczki u przyjaciół, krewnych		80	32
Pomoc rodziców		157	62,8
Linia kredytowa w Banku		54	21,6
Dodatek mieszkaniowy		72	28,8
Dorywcze, nieoficjalne prace		66	26,4
Dorywcze, legalne prace		35	14,0
Sprzedaż wartościowych dóbr		15	6,0

Źródło: badania własne.

Pytano o stosowane „strategie przetrwania”. Respondenci ustosunkowywali się do zagadnienia wybierając dopowiedzenia do zdania „*Nasz budżet dotąd ratowały...*” (tabela 45). W zadaniu zezwolono na więcej niż jeden wybór. Najwięcej wskazań - 62,8% - otrzymało dopowiedzenie „pomoc rodziców”. „Pożyczki u przyjaciół, krewnych” były ratunkiem dla 32% grupy. O przyznanie dodatku mieszkaniowego postarało się 28,8% grupy. Częściej, niż co czwarty respondent przyznawał, iż jego ratunkiem były prace na „czarnym rynku”, a dorywcze prace legalne udało się pozyskać co siódmej osobie (bądź komuś w jego rodzinie). 6,0% zbiorowości stanowią osoby, które uciekały się do najbardziej drastycznego sposobu ratowania domowego budżetu - sprzedaży wartościowych dóbr. Prawie co druga osoba reprezentuje rodziny, które ratowały się wcześniej poczynionymi oszczędnościami. Co piąty uczestnik podkreślał, iż korzystał z linii kredytowej w banku, aczkolwiek dopisywane były też wyjaśnienia: „*trzeba cokolwiek mieć by móc korzystać z kredytów*” i „*trzeba mieć*

perspektywy zwrotu kredytu”. Ponieważ kwestia zadłużeń jest istotna, w kwestionariuszu ujęto również pytanie o aktualne zadłużenia - 68,8% grupy wyjaśniło, że zadłużenia jej nie dotyczą. Pozostali potwierdzając dług (tabela 46) wskazywali na bank (15,6%), na rodzinę lub przyjaciół (12%), czy na spółdzielnię mieszkaniową (6%).

Tabela 46. Sytuacja materialna respondentów

		N=250	
Zaciągnięte zadłużenia	Respondenci	Liczba wskazań	%
W banku		39	15,6
W spółdzielni mieszkaniowej		15	6,0
U rodziny, przyjaciół		30	12,0
Zadłużonych razem:		78	31,2
Brak zadłużeń		172	68,8

Źródło: badania własne.

Porównanie danych z tabel nr 45 i 46 dotyczących pożyczek u przyjaciół, krewnych oraz z banków, dowodzi pewnych zmian w „obyczajach finansowych” badanej grupy. O ile w przeszłości z pożyczek u rodziny i przyjaciół korzystało 32%, a w bankach kredyty zaciągało 21,6%, to obecnie zadłużenie w banku dotyczy 15,6%, a zadłużenie u rodziny, przyjaciół - 12,0%,. Zatem część respondentów dokonała pewnych podsumowań i mimo trwającego bezrobocia uporała się z zadłużeniami, a obecny styl życia tych rodzin został niejako dostosowany do niższych dochodów. Wnioski te są zgodne z wnioskami z badań relacjonowanymi przez M. Szyłko-Skoczny, według których bezrobocie oznaczało spadek dochodów dla 90% badanych gospodarstw, co z kolei pociągało za sobą konieczność uruchomienia określonych strategii przetrwania. Najczęściej obserwowanym modelem zachowań, był model bierności, tzn. ograniczeń wydatków, zaciągania pożyczek, wydawania oszczędności. Rzadziej natomiast obserwowano strategię czynne w sensie zwiększania aktywności dla pozyskania dodatkowych dochodów⁴⁹⁶. Według J. Grotowskiej-Leder strategię czynne właściwe są osobom przedsiębiorczym⁴⁹⁷.

Na pytanie o zmiany w wydatkach w sytuacji bezrobocia, 42,8% respondentów wyjaśniało, że w ich rodzinach ograniczone zostały wydatki „na rozrywki”, przy czym dla części oznaczało to rezygnację z wyjść do kina, teatru, kawiarni, ale często też wskazywane były rezygnacje z wyjazdów urlopowych i innych wypraw rekreacyjnych. Wymieniane były

⁴⁹⁶ Zob. M. Szyłko – Skoczny (red.), *Społeczne skutki bezrobocia w wymiarze lokalnym: raport z badań empirycznych*, Warszawa 1992, s. 134.

⁴⁹⁷ Zob. J. Grotowska-Leder, *Fenomen wielkomijskiej...*, op. cit., s. 249-250.

również bardziej dokuczliwe rezygnacje: 14,4% wskazywało na oszczędzanie na zakupach jedzenia. Jednak 8,4% spośród tych respondentów dodatkowo wyjaśniała, że chodzi o tańsze zakupy, nie zaś o ograniczenia ilościowe. Zagrożenie prawdziwym ubóstwem dotyczy owych pozostałych, tzn. w sumie 6% grupy. Uzyskane wyniki są zgodne z wynikami innych badań - m.in. G. Koptas relacjonuje, iż 48,8% badanych bezrobotnych mówi o istotnych zmianach w ich życiu na skutek utraty pracy, podczas gdy 35,8% nie zauważa istotnych zmian⁴⁹⁸. Rodzaj i kolejność ograniczeń podyktowanych oszczędnościami, również przedstawia się dość typowo: wydatki związane z zakupami żywności są zwykle opiniowane jako priorytetowe, podobnie jak koszty opłat mieszkaniowych⁴⁹⁹. Jednak dla pełniejszego obrazu sytuacji respondentów, zapytano ich również o wcześniejszą sytuację materialną. Generalnie uczestnicy badań oceniali, że wcześniej ich sytuacja nie była zła: 30,4% oceniło ją jako „znośną”, 44% - jako zadowalającą, zaś 10% - jako bardzo dobrą (tabela 47).

Tabela 47. Oceny respondentów dotyczące własnej sytuacji materialnej

		N=250	
Ocena sytuacji przed bezrobociem	Respondenci	Liczba	%
Bardzo dobra		25	10,0
Zadowalająca		110	44,0
Znośna		76	30,4
Również trudna		28	11,2
Brak danych		11	4,4
Razem		250	100

Źródło: badania własne.

Ale i obecna sytuacja nie jest przez wszystkich oceniana jako jednoznacznie zła: 34,6% grupy zaprzeczyło, jakoby ich rodziny miały z trudem wytrzymać sytuację bezrobocia. Opinię przeciwną prezentuje zaś 39% grupy. Próbuąc bliżej określić, jak rozumiana jest powyższa ocena, przedstawiono respondentom zdanie: *Żyjemy skromniej, ale na chleb nam nie brakuje*; Tym razem na odpowiedź „tak” zdecydowało się 76,8% grupy, natomiast na odpowiedź przeciwną, potwierdzającą podstawowe braki - 12,2%.

Innym świadectwem statusu materialnego rodziny są również dobra typu własny dom, mieszkanie własnościowe, samochód, ziemia oraz określony standard mieszkań pod względem powierzchni oraz wyposażenia. Własny dom bądź mieszkanie posiada 39,8%

⁴⁹⁸ Zob. G. Koptas, *Następstwa utraty pracy...*, op. cit., s. 54.

⁴⁹⁹ Zob. E. Tarkowska, Zróżnicowanie polskiej biedy w świetle badań jakościowych, w: *Problemy Polityki Społecznej*, Studia i Dyskusje, Warszawa, 4/2002, s. 122.

respondentów. 39,8% uznało, iż posiada dobra materialne, które w razie pogorszenia sytuacji można spieniężyć. Osoby te wymieniały dobra typu: samochód, działka, zestaw RTV itp. W kwestii wyposażenia respondenci uściślali: co czwarta osoba (25,2%) stwierdzała, że posiada dobrej jakości sprzęt RTV w swoim mieszkaniu, natomiast dobrej jakości sprzęt AGD posiada 25,6%. (pozostali respondenci zwykle określali posiadane sprzęty jako „średniej jakości”) (tabela 48). Pytano też o sprzęty typu telefon stacjonarny, komputer i internet, gdyż te świadczą o stanie posiadania, ale w badaniach jeszcze bardziej postrzegano je w kategoriach narzędzi istotnych dla osoby bezrobotnej – ułatwiających kontakt z potencjalnymi pracodawcami, czy też wspomagających rozeznanie rynku pracy. I tak, telefon stacjonarny posiadała większość – 63,6%, komputer – 35,2%, zaś internet – 16%.

Tabela 48. Wyposażenie mieszkań w wybrane dobra

N=250		
Respondenci	Liczba wskazań	%
Wyposażenie mieszkań		
CO	155	62,0
Telefon stacjonarny	156	63,6
Komputer	88	35,2
Internet	40	16,0
Dobrej jakości sprzęt RTV	63	25,2
Dobrej jakości sprzęt AGD	64	25,6

Źródło: badania własne.

Wyniki te potwierdzają, że społeczności Klubów Pracy, ciągle jest daleko do europejskich standardów. Jednak dotyczy to nie tylko uczestników Klubów Pracy, ale całego społeczeństwa. Wprawdzie ostatnie lata były w województwie czasem intensywnego rozwoju telefonizacji, sieci internetowej oraz komputeryzacji. W roku 2001 liczba abonentów telefonii przewodowej wyniosła 296,6 na tysiąc mieszkańców (gdy średnia krajowa wyniosła 295,8), a w komputery osobiste w tym czasie było wyposażonych 13,8% gospodarstw domowych⁵⁰⁰. Niemniej, nie są to liczby świadczące o dobrobycie. Odnosząc do tych danych wyniki pozyskane w badaniach, widać, iż rodziny respondentów prezentują się dość zasobnie i czasem przewyższają stan posiadania, jakim dysponują przeciętne rodziny.

⁵⁰⁰ Zob. Urząd Marszałkowski województwa śląskiego, *Diagnoza sytuacji...*, op. cit.

5. Uwarunkowania mieszkaniowe oraz okolica zamieszkania respondentów

Dopełnienie obrazu warunków bytowych wymagało określenia warunków mieszkaniowych respondentów, w czym postanowiono ująć charakterystykę zajmowanych lokali mieszkalnych pod względem metrażu i w kontekście członków gospodarstwa domowego, status prawny tych lokali, ich stan itp. Postanowiono odnieść się również do okolicy zamieszkania respondentów, do jej atmosfery i do tego, jak ją postrzegają respondenci w związku ze swoją obecną sytuacją.

Uczestnicy badań mieli ustosunkować się do pytań o metraż mieszkania oraz o liczbę izb. Na pytanie o metraż mieszkań pozyskano odpowiedzi 90% zbiorowości. Kilkunastu respondentów pozostawiło rubryki puste (mogli uznać, że nie posiadając własnego mieszkania, nie są adresatami pytania, albo też mieli trudności z określeniem metrażu). Pozyskane wyniki odniesiono do liczby osób w gospodarstwie domowym (tabela 49).

Tabela 49. Warunki mieszkaniowe respondentów - metraż

N=250		
Respondenci		
Metraż przypadający na osobę	liczba	%
Do 6 metrów kwadratowych	2	0,8
Od 6 do 10 metrów kwadratowych	23	9,3
Od 10 do 15 metrów kwadratowych	76	30,9
Powyżej 15 metrów kwadratowych	124	50,4
Brak danych	25	10
Razem	250	100

Źródło: badania własne.

Co dziesiąty respondent korzystał z mieszkania, w którym na jedną osobę przypadało do 10 metrów kwadratowych; 30,9% reprezentowało rodziny, w których na osobę przypadało do 15m², natomiast co druga osoba użytkowała lokal mieszkalny, w którym na osobę przypadało ponad 15m². Dosadniej jednak uwarunkowania mieszkaniowe określa wskaźnik zagęszczenia mieszkań, tj. stosunek liczby osób do liczby izb mieszkalnych (tabela 50). Wysoki wskaźnik zagęszczenia mieszkania jest zestawiany z zagrożeniami dla domowników. Szczególnie dotyczy to dzieci, aczkolwiek oczywistym jest, że i dla dorosłych, zbytnie zagęszczenie mieszkania również nie jest korzystne⁵⁰¹. Niemniej raczej nie stanowi to problemu dla uczestników badań. Obliczeń dokonano na podstawie informacji z 228 kwestionariuszy. Uwarunkowania

⁵⁰¹ Zob. E. Marynowicz-Hetka, *Dziecko w rodzinie problemowej: pomoc w rozwoju*, Warszawa 1987, s. 28nn.

mieszkaniowe zdecydowanej większości są korzystne: wskaźnik zagęszczenia dla 87,9% grupy nie przekracza wartości 1,5. Dla 4,1% grupy wskaźnik zbliża się do tzw. progu bezpieczeństwa (2 osoby na izbę). Przekroczenie progu dotyczy 0,8% tj. rodzin 2 respondentów.

Tabela 50. Warunki mieszkaniowe respondentów - zagęszczenie mieszkań

N=250

Respondenci Zagęszczenie mieszkania	Liczba	%
Do 0,99	85	34,6
Do 1,5	131	53,3
Do 2	10	4,1
Do 2,5 i powyżej	2	0,8
Brak danych	22	8,0
Razem	250	100

Źródło: badania własne.

Pod względem własności zajmowanych lokali mieszkalnych (tabela 51), 40,8% to właściciele domów bądź mieszkań, a 36%, to lokatorzy - spółdzielcy. Mieszkania komunalne zajmuje tylko 16,8%, zaś 6,4% korzysta z podnajętego mieszkania. 75,6% grupy zamieszkuje w budynkach wielorodzinnych, a w domach jednorodzinnych - 24,4%.

Tabela 51. Warunki mieszkaniowe respondentów - status mieszkania

N=250

Respondenci Status mieszkania	Liczba	%
Własnościowe/własny dom	102	40,8
Komunalne	42	16,8
Spółdzielcze lokatorskie	90	36,0
Podnajem	16	6,4
Razem	250	100

Źródło: badania własne.

Respondenci zaznaczali, w jakie udogodnienia jest wyposażone ich mieszkanie (instalacja gazowa, CO lub piece węglowe, łazienka, WC). Informacje te może nie są istotne w odniesieniu do nowego budownictwa, ale na terenie Górnego Śląska jest jeszcze wiele starych budynków (starych dzielnic robotniczych), które od dawna lokowały się poniżej krajowej przeciętnej pod względem wyposażenia mieszkań w instalacje sanitarne⁵⁰². Sytuacja poprawia się z roku na rok, niemniej zaniedbania są ogromne. Bardziej zapobiegliwi lokatorzy

⁵⁰² Zob. K. Wódz (red), *Przestrzeń - środowisko społeczne - środowisko kulturowe: z badań nad starymi dzielnicami Górnego Śląska*, Katowice 1992, s. 10.

nie czekają w tej sytuacji na działania właścicieli mieszkań, ale sami starają się dostosowanie zajmowanych lokali mieszkalnych do godziwych standardów. Ustalono, że 11,2% respondentów zamieszkiwała budynki jeszcze przedwojenne (tabela 52), a niemal co czwarta osoba zamieszkiwała w budynku z lat 1945-1960. Tymczasem ani jeden respondent nie wskazał na mieszkanie bez łazienki i WC. Jest to świadectwem pewnej zaradności tej grupy oraz jej dbałości o mieszkanie zgodne z odpowiednimi standardami. Potwierdzają to też oceny stanu mieszkania i związanych z tym potrzeb remontowych: 18,8% stwierdziło, że nie ma aktualnie żadnych potrzeb w tym zakresie; 35,6% wskazało na drobne naprawy i reperacje, zaś o konieczności remontu informowało 8%. Większość więc, dba o mieszkania systematycznie, nie dopuszczając do większych potrzeb.

Tabela 52. Budynki zamieszkałe przez respondentów

N=250

Budynek Czas budowy	Wielo- rodzinny	Jedno- rodzinny	Liczba	%
Budynek przedwojenny	23	5	28	11,2
1945-1960	40	19	59	23,6
1961-1975	43	11	54	21,6
1976-1990	57	15	72	28,8
1991-2002	5	5	10	4,0
Rok budowy nieznany	21	6	27	10,8
Razem	189	61	250	100

Źródło: badania własne.

Kolejne pytania w kwestionariuszu zmierzały do pozyskania informacji na temat specyfiki atmosfery okolic zamieszkałych przez respondentów, czy też cech społeczności lokalnej. Ta ostatnia jest rozumiana jako populacja związana z określonym terenem, w skupieniu umożliwiającym bezpośrednią styczność poszczególnych członków tej społeczności i zwykle zachowująca sposób życia zależny od swojego terenu⁵⁰³.

Większość opisywanej zbiorowości (60,4%) zamieszkuje typowe osiedla (tabela 53). Budynki mieszkalne 31,6% ulokowane są w dzielnicach o charakterze willowym czy też na „peryferiach miasta” (bądź wsi). 4% grupy to mieszkańcy dzielnic handlowych (czyli centrów miast). Taki sam odsetek zamieszkuje dzielnice o charakterze przemysłowym.

⁵⁰³ Zob. J. Sztumski, Społeczności lokalne jako przedmiot badań socjologicznych, w: J. Sztumski, J. Wódz, (red.), *Społeczności lokalne regionu Górnego Śląska*, Wrocław – Warszawa – Kraków – Gdańsk – Łódź 1987, s. 9.

Tabela 53. Okolice zamieszkania respondentów

N=250

Charakter okolicy	Respondenci	Liczba	%
Blokowisko, osiedle		151	60,4
Dzielnica handlowa.		10	4,0
Dzielnica przemysłowa		10	4,0
Dzielnica willowa		32	12,8
Peryferia, wieś		47	18,8
Razem:		250	100,0

Źródło: badania własne.

Kolejne pytania dotyczyły atmosfery okolicy zamieszkania respondentów. Mieszkańców śląskich społeczności robotniczych, mają charakteryzować silne więzi rodzinno-sąsiedzkie⁵⁰⁴. Na ile dotyczy to badanej zbiorowości? Czy zamieszkują oni okolice, w których również zamieszkują krewni, gdzie mieszkańcy znają siebie nawzajem, interesują się sobą, czy też żyją w skupiskach, gdzie normą jest obcość i anonimowość. O zamieszkiwaniu w okolicy, gdzie również zamieszkują krewni, znajomi i przyjaciele, informowało 51,6% grupy (tabela 54). Nieco mniejsza część grupy (46,4%) nie zgodziła się ze zdaniem, że w jej okolicy zamieszkania *ludzie są sobie obcy*. Zatem grupę tworzą zarówno osoby zamieszkałe w okolicach, które można określić jako swojskie, jak i w okolicach o innym charakterze. Zapewne niezależnie od postrzegania charakteru okolicy dokonywane są inne oceny: 60% zbiorowości potwierdziło prawdziwość zdania *dobrze się tu czuję*, zaś zaprzeczyło mu 17,6% grupy.

Tabela 54. Okolice zamieszkania respondentów

N=250

Oceniane zagadnienie	Odpowiedzi							
„Moja okolica”	„Tak”		„Nie wiem”		„Nie”		Razem	
	Liczba	%	Liczba	%	Liczba	%	Liczba	%
<i>Mieszka tu też moja dalsza rodzina, przyjaciele, znajomi</i>	129	51,6	18	7,2	103	41,2	250	100
<i>Ludzie wiedzą o sobie wszystko</i>	85	34,0	93	37,2	72	28,8	250	100
<i>Dobrze się tu czuję</i>	150	60,0	56	22,4	44	17,6	250	100
<i>Na bezrobotnych patrzy się tu jak na "margines"</i>	27	10,8	100	40,0	123	49,2	250	100
<i>Bezrobotnych jest tu wielu</i>	139	55,6	81	32,4	30	12,0	250	100

Źródło: badania własne.

⁵⁰⁴ Zob. K. Faliszek, K. Wódz, Miejskie społeczności robotnicze GOP w obliczu restrukturyzacji, w: W. Świątkiewicz, K. Wódz (red.) *Miasta przemysłowe we współczesnych badaniach socjologicznych*, Katowice 1997, s. 85.

Kolejne zadania weryfikowały na ile respondenci znajdują w okolicy zamieszkania ludzi w podobnej im sytuacji. Zdanie: *bezrobotnych jest tu wielu* za prawdziwe uznało 55,6% grupy, zaprzeczyło mu zaś 12%. Prawdziwość zdania: *na bezrobotnych patrzy się tu jak na margines*, uznała co dziesiąta osoba w grupie, a co druga zdecydowanie zaprzeczała. Zatem większość podchodzi do swojej sytuacji bez niepotrzebnych obciążeń emocjonalnych z tytułu negatywnych opinii innych. Większość też zachowuje świadomość, że bezrobocie jest kwestią społeczną i dotyka wielu ludzi, którzy w żaden sposób nie zasługują na jakiekolwiek napiętnowanie z tego powodu. Aczkolwiek niewielką część grupy stanowią osoby, które postrzegają te zagadnienia inaczej i nie jest to dla nich korzystne.

Tabela 55. Wyznanie respondentów

		N=250	
Wyznanie	Respondenci	Liczba	%
Katolicy		216	86,4
Ewangelicy		6	2,4
Świadkowie Jehowy		5	2,0
Inni		4	1,6
Niewierzący		9	3,6
Brak danych		10	4
Razem		250	100

Źródło: badania własne.

W badaniach ujęto również wyznanie i spełnianie praktyk religijnych, gdyż przynależność do grupy wyznaniowej (parafii), może być jednym z elementów określających miejsce jednostki w społeczności lokalnej i wskazywać na życie we wspólnocie bądź na swoiste wyobcowanie (tabela 55). Zdecydowaną większość (86,4%) stanowią katolicy, przy czym 56% wśród nich spełnia praktyki religijne systematycznie, a 36% okazjonalnie, niesystematycznie. 8% to katolicy, którzy nie uściślili informacji co do sposobu spełniania praktyk. Pozostali respondenci zadeklarowali się jako ewangelicy (2,4%), Świadkowie Jehowy (2%), bądź innego rodzaju wyznawcy, wśród których znalazł się taoista oraz osoby, które określiły wyznanie ogólnie jako „chrześcijańskie”. Osoby niewierzące to 3,6% grupy. Opisywana zbiorowość przedstawia się więc dość typowo pod względem wyznaniowym i spełniania praktyk religijnych⁵⁰⁵. Z drugiej strony poszczególne grupy stanowią interesującą „mieszankę”, która dowodzi możliwości porozumienia mimo tak wielu różnic.

⁵⁰⁵ Por. Ludność, wyznania religijne w: Urząd Statystyczny w Katowicach, Rocznik statystyczny województwa śląskiego 2006, Katowice 2006, s. 110-129.

Podsumowanie

Zbiorowość respondentów jest zdominowana przez udział kobiet. Mężczyźni stanowili zaledwie 14% badanej zbiorowości, przy czym najczęściej byli to bezrobotni reprezentujący najmłodsze kategorie wiekowe. W przypadku kobiet, gro stanowiły osoby bezrobotne w wieku od 25 do 44 lat. Podziały grupy z uwagi na wykształcenie wskazują na mniejsze zainteresowanie Klubami Pracy osób słabo wykształconych. Marginalny udział w Klubie Pracy dotyczy osób z wykształceniem podstawowym bądź niepełnym podstawowym. Natomiast dobrze prezentuje się udział osób z wykształceniem średnim, a nawet wyższym. Z uwagi na sytuację zawodową, co piąta osoba w zbiorowości nie ma żadnych doświadczeń zawodowych, natomiast w grupie osób, które wcześniej pracowały, najwięcej było osób ze stażem pracy dłuższym niż 10 lat. Co druga osoba rozstała się z zakładem pracy w rezultacie reorganizacji lub likwidacji zakładu pracy. Oznacza to, że większość respondentów ma sobą wiele różnych doświadczeń. Są osoby, które starały się o swoje miejsce w zakładzie, zapewne były z nim związane emocjonalnie, a jednak obecnie poszukują na nowo swojego miejsca w życiu. Jednak również osoby bez doświadczeń zawodowych, nie odbierają sytuacji jako łatwej. Różnice pomiędzy uczestnikami grupy polegają na tym, że dla jednych bezrobocie było stratą i związaną z nią degradacją społeczną, a dla innych - niemożnością podjęcia roli zawodowej.

Korzenie opisywanej zbiorowości tkwią w kulturze robotniczej. Poprzez informacje na temat zajęć zawodowych rodziców respondentów, uzyskano obraz regionu minionego okresu z charakterystyczną strukturą zatrudnienia oraz z dominującą w nim monokulturą przemysłową. Dość wyraźny był podział gospodarki regionu na segment obsługiwany przez mężczyzn i segment, w którym angażowane były kobiety. Pierwszy wiązał się bezpośrednio z przemysłem ciężkim, drugi - to „cała reszta” - działalność biurowa, usługowa, służba zdrowia, itp. W kulturze Śląska istotny silny był etos pracy i bogate tradycje splecione z życiem całych rodzin i pokoleń. Kultywowanie tradycji zawodowych, przynależało do specyfiki kulturowej śląskich społeczności robotniczych⁵⁰⁶ Badania potwierdziły, że rodzice respondentów byli związani przez wiele lat z jednym zawodem, zakładem pracy, a przy tym najczęściej pełnili zawody niewymagające wysokich kwalifikacji. Reprezentowali zatem

⁵⁰⁶ Zob. Tamże, s. 85.

specyficzny, dość jednorodny segment rynku pracy, zaliczany wcześniej do przedsiębiorstw państwowych.

Do specyfiki kulturowej miast przemysłowych aglomeracji przynależała też określona struktura ról społecznych w rodzinie⁵⁰⁷. Wyznaczała ona określone powinności mężczyznom i kobietom. Ten aspekt również udało się wychwycić w badaniach: w rodzinach pochodzenia respondentów, praca była wartością istotną i stabilną, ale nie kolidowała z powinnościami rodzicielskimi. Stosunkowo często spotykany był model rodziny, w którym kobiety pełniły rolę gospodyni domowej, bądź też przerywały pracę zawodową na czas wychowania dzieci. Obecnie model ten zanika, co uwidoczniło się w opisywanej zbiorowości: jej większość stanowią osoby obciążone obowiązkami rodzinnymi, przy czym rodzicami dzieci jest 60%, przy czym tylko 10% z tego odsetka stanowią rodzice dzieci starszych (18-letnich i starszych). A jednak nie mogą sobie pozwolić, wzorem swoich matek, na nie podejmowanie zatrudnienia, czy też na dłuższą przerwę w pracy zawodowej.

Restrukturyzacja zmieniła obraz regionu, jego rynku pracy oraz wymogła przemiany kulturowe. Zanikają zawody, a nawet całe branże. W ich miejsce pojawiają się nowe. Rynek wymaga postaw elastycznych i gotowości na radykalne zmiany⁵⁰⁸. Respondenci reprezentują pokolenie, które zostało zmuszone do przeprowadzenia konfrontacji ze starymi tradycjami i do poszukiwań nowych możliwości. Wybory zawodowe uczestników badań ujawniają świadomość tych przemian, przy czym sporo spośród respondentów postrzegało swoje szanse w edukacji. Osiągnięcia edukacyjne większości respondentów przewyższają osiągnięcia ich rodziców. Wobec wyników innych badań wskazujących na związki aspiracji edukacyjnych dzieci z poziomem wykształcenia rodziców, grupa respondentów prezentuje się jako zbiorowość szczególna⁵⁰⁹. Tylko co trzecia osoba nie legitymowała się wykształceniem średnim, a w wielu przypadkach zapowiadano kontynuację edukacji. Wynik ten dobrze obrazuje coraz powszechniejsze w regionie przekonanie o wartości kształcenia⁵¹⁰. Również na terenie kraju, tzw. współczynnik skolaryzacji sukcesywnie wzrasta. Wykształcenie jest postrzegane jako podstawa dla dalszego planowania lepszej przyszłości⁵¹¹. Jednakże sukcesy edukacyjne respondentów nie zawsze znajdowały odzwierciedlenie

⁵⁰⁷ Zob. W. Świątkiewicz, *Miasto przemysłowe - przełamywanie stereotypu ...*, op. cit., s. 73.

⁵⁰⁸ Zob. K. Faliszek, K. Wódz, *Miejskie społeczności robotnicze GOP...*, op. cit., s. 85.

⁵⁰⁹ Zob. M. Rek, W. Woźniak, *Wyrównywanie szans? Reforma polskiego systemu edukacji a realizacja idei inkluzji społecznej*, w: J. Grotowska-Leder, K. Faliszek (red.), *Ekskluzja i inkluzja społeczna...*, op. cit., s. 145.

⁵¹⁰ Zob. A. Cybula, M. Szczepański (red.), *Zbiorowości i społeczności lokalne...*, op. cit., s. 82.

⁵¹¹ Zob. E. Leśniak-Berek, *Marginalizacja młodzieży w społeczeństwie ludzi dorosłych*, w: J. Grotowska-Leder, K. Faliszek (red.), *Ekskluzja i inkluzja społeczna...*, op. cit., s. 160.

w odpowiednim zatrudnieniu, a co gorsza - nie przyniosły upragnionej stabilizacji i proces poszukiwań własnych dróg dla respondentów ciągle trwa. Niemniej stwierdzić można, że respondenci zostali w jakimś sensie przygotowani do aktywnych i elastycznych postaw. O ile podłoże społeczne jednostki wiąże się z „czynnikami ryzyka bezrobocia” (ma mu sprzyjać niski poziom dochodów, wykształcenia i niski poziom aspiracji)⁵¹², w odniesieniu do rodzin badanej zbiorowości takich cech nie widać.

W poszukiwaniu odpowiedzi na pytanie o specyfikę badanej grupy, zwrócono uwagę na uwarunkowania rodzinne respondentów. Wprawdzie jedną trzecią stanowiły osoby samotne, ale zdecydowana ich większość, to osoby w młodym wieku, zatem obecnie pozostające związane z gospodarstwami domowymi rodziców. Rysem charakterystycznym społeczności korzystających z zajęć w Klubach Pracy jest stosunkowo duża liczebność osób w gospodarstwach domowych respondentów. Według danych GUS, w roku 2002 przeciętne gospodarstwo domowe w województwie śląskim liczyło 2,65 osoby⁵¹³, podczas gdy w badanej grupie większość reprezentowała gospodarstwa 3 bądź 4 osobowe, a przeciętna liczebność wyniosła 3,48 osoby. Możliwe, że odpowiedzialność za rodzinę to jeden z motywów uzasadniających aktywność korzystających z zajęć w Klubach Pracy bądź też rodzina wspiera aktywne zachowania⁵¹⁴

Zdecydowaną większość zbiorowości stanowią przedstawiciele rodzin w miarę dobrze sytuowanych. Obecnie podstawą ich utrzymania są dochody zapewniane przez innego członka rodziny. Faktem jest pewne zubożenie tych rodzin i nieco inny styl życia, wymuszony przez ograniczenia dochodu. Oszczędności dotyczą życia kulturalnego, szczególnie w jego rozrywkowo - rekreacyjnym wymiarze, ale nie są to zmiany dotyczące podstaw życia rodziny, zatem nie ma podstaw do orzekania o ubóstwie tych rodzin. Pewne zubożenie dotyczy przecież większej części społeczeństwa, niekoniecznie z powodu bezrobocia członka rodziny. Różnego typu badania wykazują, że zmniejszają się wydatki na ochronę zdrowia, edukację, potrzeby mieszkaniowe, kulturę, zaś podstawowymi składnikami wydatków stają się koszty żywienia i niezbędne opłaty. Najczęściej spotykaną strategią, jest strategia ograniczania do minimum realizacji potrzeb i aspiracji⁵¹⁵. Taką strategię stosuje większość respondentów, aczkolwiek raczej nie chodzi o ograniczenie potrzeb i aspiracji

⁵¹² Zob. K. Skarżyńska, Kto czuje się zagrożony bezrobociem..., op. cit., s. 35.

⁵¹³ Zob. Raport z wyników spisów powszechnych-województwo śląskie, Główny Urząd Statystyczny, Katowice 2003, s. 70.

⁵¹⁴ Por. R. C. Wilckock, W. Franke, Unwanted Workers: *Permanent layoffs*..., op. cit., s. 28-33.

⁵¹⁵ Zob. A. Sadowski, Kultura bezrobotnych..., op.cit. s. 189.

„do minimum”, tylko o ograniczenia w stosunku do wcześniejszych potrzeb. Większość korzystających z zajęć w Klubach Pracy sprawia też wrażenie osób zaradnych, dobrze zarządzających swoimi finansami, zatroskanych o swój status materialny, o swoje mieszkanie i jego stan, wyposażenie. Pod względem wyposażenia mieszkań w sprzęt komputerowo – telefoniczny rodziny respondentów prezentują się lepiej niż przeciętna rodzina w województwie. Inaczej swoją sytuację materialną postrzegają osoby tworzące od jednej czwartej do jednej trzeciej zbiorowości. Tylu respondentów też przyznało się do zadłużeń. Pożyczki są dość typowym rysem osób najuboższych, korzystających z usług Ośrodków Pomocy Społecznej⁵¹⁶.

Uwarunkowania związane z miejscem zamieszkania respondentów, stanowiły kolejny element mający dopełnić obrazu życia opisywanej zbiorowości. Zagadnienie zamieszkania respondentów ujęto w badaniach z racji znaczenia roli społeczności lokalnej. Jest ona zbiorowością, która może najskuteczniej wspierać bezrobotną jednostkę poprzez podtrzymywanie więzi społecznych. Ale może też spotęgować złe samopoczucie osoby bezrobotnej, kiedy ta stwierdzi, że jej problem jest odbierany jako piętno bądź też nagle więzi okazują się nieistotne i powierzchowne. Pożądanym jest by społeczność lokalna nie osłabiała jednostki z problemami, ale ją umacniała. Ponadto wspieranie bezrobotnych jest nie tylko wyrazem odpowiedzialności ze strony społeczności lokalnej, ale i jej przezorności⁵¹⁷.

W badaniach wprowadzie nie wykazywano, jaka jest faktycznie społeczność lokalna, w której żyją respondenci, ale jak ją postrzegają respondenci. Niemniej również ten aspekt ma duże znaczenie. Jak się okazuje, większość jest zadowolona ze swojego miejsca zamieszkania, dobrze czuje się we własnym środowisku. Jest to niezależne od charakteru zamieszkiwanej okolicy, bo niemal dwie trzecie opisywanej zbiorowości stanowią osoby zamieszkujące na terenie osiedli, zaś jedną trzecią - mieszkańcy okolic o mniejszej gęstości zaludnienia. Ich specyficzna sytuacja (bezrobocie) niewiele zmienia w ich relacjach z innymi, ani ich samooceny. Przyznają, że bezrobocie jest problemem, ale nie dotyczy ono tylko ich, ale i wielu innych. Zatem respondenci zachowują otwarte spojrzenie i potrafią widzieć również problemy innych. W badanej zbiorowości raczej nie widać symptomów wykluczenia społecznego z racji bezrobocia. Świadczy to o swojego rodzaju zdolnościach adaptacyjnych i o postawach prospołecznych uczestników zajęć.

⁵¹⁶ Zob. J. Grotowska-Leder, *Fenomen wielkomiejskiej...*, op. cit., s. 253.

⁵¹⁷ Zob. L. Porzuczek, J. Erenc, *Restrukturyzacja uspołecznionego rolnictwa i bezrobocie – przykład gminy Smętowo Graniczne*, w: T. Borkowski, A. Marcinkowski, A. Oherow-Urbaniec (red.), *Polityka społeczna...*, op. cit., s. 172.

VI. Postawy korzystających z działalności Klubów Pracy

Bezrobocie rozpatrywane na płaszczyźnie jednostkowej ma tysiące „twarzy”. Każdy, kto się z nim zмага, postrzega je w kontekście osobistej sytuacji, dotychczasowych przeżyć stosowanych strategii radzenia sobie z sytuacjami trudnym, jak również w kontekście posiadanych zasobów energii. Jednak celem badań socjologicznych nie jest opis indywidualnych przypadków, ale doszukanie się pewnych typów, dokonywanie syntezy i identyfikowanie określonych kategorii reakcji czy postaw⁵¹⁸. Tego też doszukiwano się w podjętych badaniach. Poszukiwania te dotyczyły postaw korzystających z zajęć Klubów Pracy wobec zatrudnienia, bezrobocia, sytuacji trudnych. Materiał źródłowy stanowią badania ankietowe.

1. Doświadczenia bezrobocia dla uczestników Klubów Pracy, ich oceny zjawiska oraz związana z nimi samoocena

Zdecydowaną większość grupy stanowią osoby, które zachowują wysoką samoocenę jako pracowników: 72% uczestników badań uznało, że byli bardzo dobrymi pracownikami. 12,6% wystawiło sobie ocenę przeciętnego pracownika, zaś 2,4% przyznało, iż pracodawca miał pewne zastrzeżenia do nich. Wyniki te stanowią wymowny kontekst dla przeżyć respondentów i sugerują, że utrata pracy musiała być dla nich dużą krzywdą. W poprzednim rozdziale wyliczono, jakie przeżycia mają za sobą respondenci, w jaki sposób stali się bezrobotnymi (tabela 39): co druga osoba uczestnicząca w badaniach utraciła zatrudnienie z powodu likwidacji zakładu pracy lub redukcji etatów; niemal co dziesiąta poszukiwała pracy po służbie wojskowej, urlopie macierzyńskim (wychowawczym) bądź po przerwie spowodowanej złym stanem zdrowia. Są to przyczyny czy okoliczności, na które respondenci nie mieli bezpośredniego wpływu, musiały więc one wywoływać negatywne emocje. Inaczej było w przypadku 6,9% grupy stanowionej przez osoby, które rozstały się z zakładem pracy za porozumieniem stron: mogły być one wolne od przykrych emocji związanych z zaskakującym obrotem spraw. Wyjaśniały, że początkowo czuły się wolne, gdyż rezygnację z pracy dyktowała im sytuacja osobista bądź byli niezadowoleni z miejsca pracy. Ale niemal co druga osoba w tej podgrupie wyjaśniała, że niedługo potem pojawił się lęk.

⁵¹⁸ Zob. A. S. Marcinkowski, J. B. Sobczak, Bezrobotni i instytucje – interpretacje..., op. cit., s. 170.

Zagadnienie emocji towarzyszących początkowi bezrobocia (rozstaniu z zakładem pracy) poszerzyły wypowiedzi respondentów na temat: *pierwsza reakcja po rozstaniu się z zakładem pracy* (tabela 56). Niespełna 60% grupy wskazywało na zdecydowanie negatywne emocje typu: rozgoryczenie, smutek, strach, przerażenie, złość, przygnębienie. Dla 4% sytuacja skutkowałą wręcz depresją. Co dziesiąty respondent kwitował rozstanie z zakładem pracy stwierdzeniem typu „znajdę pracę, nawet lepszą”. Dla 2,8% respondentów pierwszą reakcją po zwolnieniu był imperatyw nakazujący natychmiastowe podjęcie działań: rejestrację w urzędzie pracy bądź samodzielne poszukiwania nowego miejsca pracy. 7,6% grupy stanowiły osoby, które wyjaśniały, że sytuacja zakładu była na tyle zła, że dużo wcześniej przewidywały rozwój wydarzeń. Zwolnienie nie wywołało u nich już większych emocji.

Tabela 56. Reakcja na rozstanie się z zakładem pracy/na bezrobocie

N=250

Reakcja	Respondenci	Liczba	%
Negatywne emocje		147	58,8
Depresja		10	4,0
Optymizm: „znajdę lepszą pracę”		25	10
Natychmiastowe działania: rejestracja itp.		7	2,8
„Bez większych emocji”		19	7,6
Brak odpowiedzi		42	16,8
Razem		250	100

Zródło: badania własne.

Ustalono też, że większość boryka się z bezrobociem dość długo (tabela 57): 44,8% grupy stanowią osoby długotrwale bezrobotne (pozostające bez zatrudnienia ponad 12 miesięcy), przy czym większość w tej podgrupie stanowią osoby pozostające bezrobotnymi powyżej 2 lat. Osoby, które utraciły pracę (czy też zaczęły jej szukać) nie dalej, niż kilka miesięcy wcześniej stanowią 34,6%, natomiast 18,7% to bezrobotni od 6 do 12 miesięcy. Pytano następnie o ewentualne, wcześniejsze doświadczenia z bezrobociem: 34,8% grupy stanowią osoby, które zostały bezrobotnymi po raz kolejny. Czas trwania poprzednich sytuacji bezrobocia był różnie długi: niemal co trzecia osoba powtarzającą bezrobocie pozostawała poprzednio bez pracy do 6 miesięcy; co czwarta - do roku, zaś długotrwale bezrobotnymi było w tej podgrupie 40%.

Tabela 57. Bezrobocie respondentów

N=250

Respondenci	Liczba	%
Czas pozostawania bez pracy		
Do 6 miesięcy	87	34,8
6-12 miesięcy	46	18,4
Od 1 roku do 2 lat	40	16,0
Powyżej 2 lat	72	28,8
Brak danych	5	2,0
Razem	250	100

Źródło: badania własne.

Można podsumować, iż respondenci mają za sobą dość długi czas trudnej sytuacji, a zatem i czas przemyśleń na temat własnego położenia oraz istoty bezrobocia. Jak więc w świetle tych doświadczeń wyglądają ich oceny zjawiska bezrobocia i własnej sytuacji? Uczestnicy badań mieli ustosunkować się do szeregu zadań, w których ujęto różne, tak negatywne, jak i pozytywne opinie na temat bezrobocia (tabele 58 i 59). Negatywne opinie były wybierane częściej, gdyż dla 41,2% bezrobocie jest tragedią, nieszczęściem; dla 28,8% - pogwałceniem praw człowieka; zdaniem 62,2% bezrobocie prowadzi do załamania, depresji, a nawet myśli o samobójstwie; zdaniem 45,9% - do strajków, zamieszek

Tabela 58. Opinie respondentów na temat bezrobocia

N=250

Opiniujący	Liczba wskazań	%
Bezrobocie to:		
Tragedia, nieszczęście	103	41,2
Pogwałcenie praw człowieka	72	28,8
Sposób na zmuszenie ludzi do podwyższania kwalifikacji	48	19,2
Szansa na własny rozwój	26	10,4
Sposób na lepszą wydajność pracujących	27	10,8
Trudna, ale dobra szkoła życia	73	29,2

Źródło: badania własne.

Tabela 59. Opinie respondentów na temat konsekwencji bezrobocia

N=250

Opiniujący	Liczba wskazań	%
Bezrobocie prowadzi do:		
Załamania, depresji, nawet myśli o samobójstwie	153	61,2
Niczego dobrego – możliwe są strajki, zamieszki	113	45,2
Rozwoju - człowiek staje się mocniejszy	46	18,4
Poprawy jakości pracy w firmach	8	3,2

Źródło: badania własne.

Jednak wybierane były też opinie pozytywne. I tak, zdaniem niespełna 19,2% bezrobocie to *sposób na zmuszenie ludzi do podwyższania kwalifikacji*, dla 10,8% jest to *sposób na lepszą wydajność pracujących*; 10,4% uznało, iż bezrobocie to *szansa na własny rozwój*; w opinii 29,3% *bezrobocie to trudna, ale dobra szkoła życia*; według 18,7% bezrobocie skutkuje rozwojem („*człowiek staje się mocniejszy*”). W sumie, co drugi respondent potrafił obok negatywów wskazać na pozytywne skutki bezrobocia, ale sporo osób podkreślało wyłącznie negatywne oceny bezrobocia. Przy ocenie bezrobocia jako własnego problemu, oceny są bardziej wyważone i optymistyczne:

- 57% respondentów za prawdziwe uznaje zdanie: *Bezrobotny żyje z poczuciem porażki*; ale tylko 29,3% grupy potwierdza, że *Trudno mi wierzyć, że jestem osobą wartościową*. Przeciwnie stanowisko wobec tego zdania przyjęło 43,1% grupy.

- większej aprobaty nie zyskało też zdanie: *bezrobocie dotyka najsłabszych*. Zdanie to za słuszne uznała jedna czwarta grupy, natomiast 50,4% uznało je za nieprawdziwe.

- w grupie jest sporo osób skłonnych do przyjęcia tezy o własnej odpowiedzialności, gdyż zdanie: *to moja wina, można było to przewidzieć i wcześniej się uczyć albo być bardziej aktywnym*, uznało za prawdziwe 39,8% grupy, podczas gdy nie zgodziło się z nim 29,7%. Z drugiej strony przyznanie, że można było cokolwiek przewidywać i przeciwdziałać problemom, nie jest tożsame z poczuciem winy, gdyż zdanie: *w pewnym stopniu czuję się winna tej sytuacji*, potwierdza już nieco mniejsza część grupy - 36,2%, a przeczy mu 39,8% (jedna trzecia grupy nie potrafiła się zdecydować na konkretną odpowiedź). Więcej zdecydowanych odpowiedzi uzyskano przy zadaniu mającym na celu przypisanie odpowiedzialności za powstałą sytuację na rynku pracy konkretnym podmiotom: na pytanie: „*kto ponosi winę za bezrobocie?*” 68,7% wskazało na politykę państwa, a 20% przypisało winę poprzedniemu pracodawcy. Zatem, mimo, że uczestnicy badań przypisują odpowiedzialność za bezrobocie państwu czy innym podmiotom, nie uciekają od przyjmowania odpowiedzialności za własny rozwój i za przyjmowanie postaw aktywnych.

Powyższe oceny i opinie świadczą o dystansie większości grupy do zaistniałej sytuacji. Połowę grupy tworzą osoby pewne siebie i potrafiące zachować, mimo trudności, dobrą samoocenę. Osoby skłonne do negatywnych ocen bezrobocia i niepewnych ocen wartości własnej osoby stanowią ok. 30% zbiorowości. Podobnie grupa dzieli się wobec ocen skali obecnych trudności:

- 42,7% grupy zaprzecza jakoby obecna sytuacja wiązała się z najpoważniejszym kryzysem, w wszystkich dotąd, natomiast opinię przeciwną prezentuje 38,6%
- 46,3% przyznaje, że „*bywało się w gorszych opresjach i dobrze się kończyło*”, zaś 27,2% grupy zdanie to oceniło negatywnie.

Te opinie sugerują, że większość respondentów ocenia swoją sytuację jako trudną, aczkolwiek nie najtrudniejszą. Ale są też respondenci, którzy przeżywają bezrobocie bardzo boleśnie. Kilkunastu z nich zdecydowało się dać temu wyraz w uwagach do kwestionariusza: jedni opiniowali, iż czują się pokrzepieni świadomością, że ktoś interesuje się ich przeżyciami, ale były i inne uwagi. Respondentka z Żor (kobieta, lat 34) zaznaczyła „*Tego, co przeżywa bezrobotny, nie sposób opisać, ująć w jakimkolwiek opracowaniu. To trzeba przeżyć*”. Respondent z Jastrzębia (mężczyzna, lat 41) napisał „*wypełniłem tę ankietę, zgodnie z prawdą. Ale cóż to da?! I tak tego nie zrozumiecie!*” Z kolei respondentka z Gliwic (kobieta, lat 43) stwierdziła, że „*Bezrobocie jest dla mnie do dziś wielkim szokiem. Dobrze jest to przemyśleć i uporządkować*”

2. Specyfikacja zachowań uczestników Klubów Pracy wobec sytuacji trudnych

W jaki sposób korzystający z zajęć w Klubach Pracy rozwiązują zwykle swoje trudności i jak starali się uporać z obecnymi utrudnieniami? – To kolejne zagadnienia, które postanowiono wyjaśnić wykorzystując materiał pozyskany z przeprowadzonych wywiadów oraz z badań ankietowych.

W wywiadach z liderami pytano *jak można opisać uczestników Klubu Pracy* (tabela 60). Zdecydowana większość w grupie liderów (64,3%) opiniowała, że uczestnicy Klubów Pracy to szczególnie bezrobotni: aktywni, poszukujący nowych rozwiązań, zdeterminowani do działań i gotowi nawet na dalece idące zmiany (jak np. zmiana zawodu), wierzący, iż podjęte wysiłki w końcu doprowadzą do pozytywnych rozwiązań. Klub Pracy niekoniecznie jest dla nich świadomie wybraną formą pomocy, ale korzystają z niej podobnie jak z każdej innej. Aczkolwiek 3 liderów w tej grupie dodatkowo zaznaczyło, że dotyczy to tylko osób, które docierają na zajęcia z własnej inicjatywy, gdyż osoby zobligowane do udziału przez pracowników socjalnych, są opiniowane jako trudni uczestnicy - często są roszczeniowi

i bierni. Inną opinie na temat zachowań korzystających z Klubów Pracy prezentowało 14,3% w grupie liderów: nie istnieje pojęcie „typowy uczestnik zajęć”, gdyż zbiorowość tworzy praktycznie „mieszanka”, w której trudno wskazać na określone proporcje. Są w niej optymiści, pesymiści, osoby roszczeniowe, aktywne;

Tabela 60. Opinie liderów na temat postaw uczestników Klubu Pracy

N=28

Opiniujący	Liczba wskazań	%
Charakterystyka uczestników zajęć		
Aktywni, poszukujący, zdolni do zmian, zdeterminowani	18	64,3
Nie ma jednego typu.	4	14,3
Roszczeniowi, chętnie wdają się w dyskusje	4	14,3
„Trudno powiedzieć”	2	7,1
Razem	28	100

Źródło: badania własne.

Kolejne 14,3% grupy stanowią liderzy, którzy uważają, że uczestnicy zajęć to przede wszystkim osoby oczekujące na oferty i propozycje urzędu i są to osoby roszczeniowe. Ponadto chętnie wdają się w dyskusje z liderem.

Prowadzących zajęcia pytano również o nastroje uczestników zajęć, o to, jakie są one na początku zajęć, jakie pod koniec (tabela 61). Najczęściej (53,6%) padały odpowiedzi: to osoby przygaszone, apatyczne, zniechęcone i nieufne”; inni odpowiadali, iż uczestnicy zajęć przychodzą bez uśmiechu, ze smutkiem na twarzy (10,7%), są zamknięci w sobie, nieśmiali, zmieszani (10,7%); ale stwierdzano też, że choć uczestnicy mają obniżony nastrój, to nie ma wśród nich całkiem załamanych, gdyż tacy na zajęcia nie przychodzą.

Tabela 61. Opinie liderów na temat nastrojów uczestników Klubu Pracy

N=28

Opiniujący	Liczba wskazań	%
Nastroje uczestników zajęć		
Przygaszeni, apatyczni, zniechęceni, nieufni	15	53,6
Smutni, bez uśmiechu	3	10,7
Zamknięci w sobie, zmieszani	3	10,7
„Trudno powiedzieć”	4	14,3
„Nie ma całkiem załamanych”	3	10,7
Razem	28	100

Źródło: badania własne.

Dość zgodne były opinie liderów na temat nastrojów uczestników zajęć, możliwych do zaobserwowania pod koniec cyklu: niemal wszyscy twierdzili, że nie widać już apatii ani rezygnacji. Jest natomiast energia i wola do optymistycznego postrzegania przyszłych zadań, znika nieufność. Pracownicy urzędu są traktowani jak osoby, którym wszystko można powiedzieć.

Zagadnienie postaw uczestników zajęć uwzględniono również w treści kwestionariusza. Respondenci mieli dokończyć zdanie: „*W sytuacjach trudnych mam zwyczaj...*” Mogli wskazać na odpowiedź spośród podanych dopowiedzeń, bądź dopisać własną wersję (tabela 62). Najczęstszym wyborem dokonany przez 65,2% zbiorowości, była odpowiedź wskazująca na aktywne rozwiązania:

- *działać, walczyć, szukać nowych sposobów*. Wśród 163 respondentów wybierających tę odpowiedź, 117 osób było zdecydowanych na nią jako na jedyny wybór, zaś 46 osób uzupełniło ją jeszcze innymi odpowiedziami.
- 15,2% wskazań uzyskało dopowiedzenie: „*przysiąc, że nie mogę rozwiązać problemu, zdać się na pomoc innych*”. Była to jedyna odpowiedź dla 17 osób w tej podgrupie, zaś wybrana wraz z innymi - kolejnych 21 respondentów.
- niespełna 20% wskazań uzyskała odpowiedź *zapomnieć o problemie i zająć czymś innym*.
- 14,8% wskazań dotyczy odpowiedzi „*przeczekać, aż samo się ułoży*”
- 10% wyborów uzyskała wersja: *łatwo się załamuję i w obliczu trudności raczej się wycofuję*.

Tabela 62. Postawy respondentów wobec sytuacji trudnych

N=250

Reakcja na sytuacje trudne	Respondenci	Liczba wskazań	%
Aktywność, poszukiwanie nowych rozwiązań		163	65,2
Zdanie się na pomoc innych		38	15,2
Ucieczka od problemu w inne zajęcia		49	19,6
Bierność		37	14,8
Załamanie i wycofywanie się		26	10,4

Źródło: badania własne.

Kombinacje wynikłe z łączenia powyższych odpowiedzi były dość oczywiste: pomoc innych dopuszczały osoby o postawach aktywnych, podczas gdy na bierność czy wycofywanie się wskazywały osoby, które równocześnie wybierały osoby usiłujące zająć się czymś innym. Dość wyraźnie więc, dwie trzecie w grupie wybierają w sytuacjach trudnych zachowania

aktywne i otwarte na poszukiwania nowych rozwiązań. Mają zaufanie we własne możliwości, ale część spośród tych osób korzysta z pomocy innych.

Kolejne zadania zmierzały do poznania ocen dotyczących obecnej sytuacji respondentów. Oceniali podane zdania zaznaczając odpowiedź „tak”, „nie” lub „nie wiem”.

- *Jest ciężko, ale poradzę sobie* – za prawdziwe uznało 72,8% zbiorowości. Potwierdza to opinię o większości uczestników zajęć, wskazującą na ich wiarę i wolę pokonania trudności, czego z kolei nie jest pewna pozostała, jedna czwarta grupy.

Podobny podział zbiorowości uzyskano przy ocenach zdania: *Nic mnie nie cieszy - ta sytuacja mnie przerasta*. Tym razem potwierdzający prawdziwość zdania stanowili 28,5% grupy. Przeciwną ocenę podkreśliło 45,9% zbiorowości, zaś 25,6% to osoby, które nie wiedziały, na jaką odpowiedź się zdecydować.

- 60,2% grupy uznało za prawdziwe zdanie: *wyjdę z tej sytuacji dużo mocniejszy*. Znaczący jest przy tym fakt, że zdanie to zdecydowanie odrzuciło tylko 5,3%.

W pytaniach o przemyślenia respondentów dotyczące konkretnych rozwiązań obecnych trudności, ujęto zagadnienie ewentualnej zmiany zawodu. Do oceny przedstawione zostało zdanie: *Chętnie skorzystam z możliwości zmiany zawodu*. Zadanie wykonało 69,2% grupy (nie wszyscy respondenci uznali, iż posiadają uprawnienia zawodowe). Prawie co drugi respondent (48,4%) uznał zdanie za prawdziwe, zdecydowane „nie” natomiast wyraziło zaledwie 6% zbiorowości, natomiast 14,8% to respondenci, którzy wybrali odpowiedź „nie wiem”. Podobnie oceniono zdanie *Możliwość zmiany zawodu to plus bezrobocia*: (46,8% „tak”; 15,6% „nie wiem” i 7,6% „nie”). Dla części grupy jest to jednak zaleta, wiążąca się ze swojego rodzaju ofiarą, gdyż tylko 5,6% grupy wyznało: *nie lubię mojego zawodu*, a 31,2% uznaje obecnie, że *moje rozstanie z zawodem odczuwam jako bolesną stratę*.

Tabela 63. Przyszłość według przewidywań respondentów

N=250

Przewidywane rozwiązania	Respondenci	
	Liczba	%
Znajdę pracę po przekwalifikowaniu	67	26,8
Założę własną firmę	6	2,4
Moja przyszłość to wielka niewiadoma	81	32,4
Bardzo wątpię czy mi się uda...	9	3,6
Znajdę zatrudnienie w moim zawodzie	57	22,8
Znajdę pracę tuż po ukończeniu zajęć w Klubie Pracy	30	12,0
Razem	250	100

Źródło: badania własne.

Zatem duża część spośród uczestników badań jest zdecydowana na dalece idące zmiany. Na pytanie jak respondenci postrzegają swoją przyszłość (tabela 63), przekonanie o pozyskaniu miejsca pracy w powiązaniu z nabyciem nowych kwalifikacji, wyraziło 26,8% respondentów, aczkolwiek dość pewnie też swój wybór podkreślają osoby planujące założenie własnej firmy (2,4% grupy). Nieco większą część, bo 32,4%, stanowią osoby postrzegające własną przyszłość zawodową jako wielką niewiadomą, a sceptycy powątpiewający w pozyskanie miejsca pracy to 3,7% grupy. Osoby przekonane, że znajdą zatrudnienie analogiczne do poprzedniego i nie muszą zdobywać nowych kwalifikacji stanowią 22,8%, ale do tej części należałoby też doliczyć jeszcze 12%, czyli osoby stwierdzające, że dotąd brakowało im jedynie wiedzy, którą pozyskały w Klubie Pracy i znajdują zatrudnienie tuż po ukończeniu zajęć.

Do decyzji skierowanych na rozwiązanie obecnych trudności można zaliczyć sam udział w zajęciach Kluby Pracy. Na pytanie o okoliczności decyzji na udział w zajęciach (tabela 64), 51,6% zbiorowości wskazało na informację oraz zachętę pracownika urzędu pracy; 22,8% grupy to osoby, które zostały zachęcane do udziału w Klubie Pracy przez ogłoszenia, ulotki (w urzędzie pracy) bądź przez informacje zamieszczone w prasie. Prawie co dziesiąty respondent - 9,8% grupy - trafił do Klubu Pracy zachęcany przez innego uczestnika. Nieco mniej, gdyż 9,3% grupy stanowiły osoby, które wyjaśniły, iż na zajęciach znalazły się praktycznie przez przypadek.

Tabela 64. Decyzja na udział w zajęciach Klubu Pracy

N=250

Podstawa dla decyzji o udziale	Respondenci	Liczba	%
Informacja i zachęta pracownika urzędu pracy		129	51,6
Ogłoszenia, ulotki, informacje prasowe		57	22,8
Zachęta innego uczestnika		24	9,6
„Przypadek”		23	9,2
Brak odpowiedzi		17	6,8
Razem		250	100

Źródło: badania własne.

Powyższy wykaz dowodzi, że spora część uczestników decyduje się na zajęcia w rezultacie własnych poszukiwań. Dotyczy to z pewnością osób zachęcanych przez ulotki czy inne informacje pisane, jak również przez świadectwa innych uczestników. Jednak

najskuteczniejsza jest reklama w wykonaniu pracownika urzędu pracy – zapewne z racji natychmiastowej możliwości skorzystania z zachęty, dokonania zapisu itp. Oznacza to, że nawet bezrobotni o postawach aktywnych, potrzebują pomocy w dotarciu do Klubu Pracy i raczej trudno zastąpić w tym zakresie udział pracowników urzędu Pracy.

3. Otoczenie uczestników zajęć Klubów Pracy w kontekście sytuacji bezrobocia

Rozpatrując zagadnienie postaw uczestników zajęć Klubów Pracy, wzięto też pod uwagę relacje z otoczeniem. Za istotne uznano m.in. to, w jaki sposób podchodzą do zaistniałej sytuacji bliscy uczestników badań: rodzice i inni członkowie rodzin. Wprawdzie większość w grupie stanowiły osoby posiadające już własne rodziny, ale rodzice zawsze pozostają osobami znaczącymi. Ponadto, jak wcześniej wykazywano, rodzice często wspierają bezrobotnych materialnie. Dlatego ich opinie (bądź innych członków rodziny) na temat całej sytuacji są ważne dla respondentów i mogą znacząco wpływać na ich postawy względem poszukiwań zatrudnienia. Podstawą dla rozważania powyższych zagadnień, są wyniki pozyskane z badań ankietowych.

Na pytanie o reakcję rodziców na zaistniałą sytuację (bezrobocie respondenta) wypowiedziało się 73,6% grupy (tabela 65). Odpowiedzi uporządkowano w trzy typy reakcji bliskich:

- reakcje wsparcia, pociechy i praktycznej pomocy;
- reakcje przygnębienia, rozpacz;
- reakcje niezadowolenia, agresji.

Najwięcej odpowiedzi - **45,6%** - przyporządkowano do pierwszego typu reakcji, co oznacza, że niewiele mniej niż połowa grupy doświadczała od rodziców przychylności i zrozumienia w zaistniałej sytuacji. W przypadku 16,4% polegało to na wsparciu i pomocy świadczonej przez rodziców; w przypadku 13,2% - chodziło o pociechę oraz współczucie rodziców; rodzice 13,4% nawoływali do zachowania spokoju i mobilizowali respondentów do działań, zaś rodzice 2,8% znaleźli w sytuacji respondentów pozytywny akcent: czas, który wobec braku zatrudnienia można spożytkować inaczej (zająć się wychowaniem dzieci, uzupełnieniem edukacji).

- do drugiej grupy reakcji zaliczono **20%** odpowiedzi, w czym 9,2% wskazywało na reakcje smutku i troski rodziców; 2,4% - na ich załamanie i rozpacz; 7,2% - na opinie o beznadziejności w sytuacji; a 1,2% - na zwątpienie w siły respondenta i uporanie się z problemami.
- do trzeciej grupy zaliczono **8%** respondentów, z czego 1,6% stanowią osoby, które wyznały, iż rodzice mają do nich pretensje z tytułu obecnej sytuacji, pozostali zaś nie rozmawiają z rodzicami na temat swojego położenia, bądź stwierdzają, że rodzice niezbyt interesują się ich zatrudnieniem.

Tabela 65. Relacje z bliskimi – reakcje rodziców na zaistniałą sytuację

N=250

Reakcje rodziców	Respondenci	
	Liczba	%
Czynne wsparcie, przychyłność, zrozumienie, pomoc	114	45,6
Przygnębienie, rozpacz	50	20,0
Niezadowolenie, agresja	20	8,0
Brak odpowiedzi	66	26,4
Razem	250	100

Źródło: badania własne.

Podobnie analizowano informacje dotyczące reakcji rodzin respondentów (tabela 66). Na temat wypowiedziało się łącznie 71,2% grupy. Odpowiedzi uporządkowano znów w trzy, wcześniej określone kategorie:

- do pierwszej zaliczono opisy **39,2%** grupy: co szósty respondent w tej podgrupie (15,6%) stwierdzał, że jest wspierany bądź wspomagany przez rodzinę; 15,2% grupy to osoby, które stwierdzały, że ich rodziny starają się nieść im pociechę bądź okazują im współczucie; 6,4% grupy to respondenci, których rodziny mobilizują do działań albo starają się zapobiegać negatywnym emocjom i nawołują do spokoju, zaś rodziny 2% znajdują korzyść z obecności bezrobotnego w domu.
- drugi typ reakcji dotyczy rodzin **18%** respondentów - bliscy tych uczestników badań reagują na sytuację smutkiem, przygnębieniem (6,4%), martwią się (4%); albo też są zaskoczeni, zrozpaczeni, przerażeni (7,6%).
- do trzeciej podgrupy zaliczono **14%** zbiorowości. Najczęstszą reakcją (8,8%) był tu brak emocji, bądź wręcz obojętność wobec losu bezrobotnego (0,4%). W przypadku 2,8%, problemem respondentów było wprost okazywane im niezadowolenie bliskich. Pozostali respondenci relacjonowali bezpośredni atak na swoją osobę (1,6%) Jeden respondent zabrania poruszania tematu w rodzinie (0,4%)

Większość opisywanej zbiorowości stanowią więc osoby wspierane przez swoich bliskich. Nieprzyjemne reakcje bliskich, dotyczą kilkunastu procent grupy, zaś reakcje „obciążające” (przygnębienia i przerażenia sytuacją) – ok. dwudziestu procent. Jednak należy zaznaczyć, iż nie jest to pełna diagnoza grupy, gdyż niemal 30% nie udzieliło odpowiedzi na pytania dotyczące reakcji bliskich.

Tabela 66. Rodzina wobec sytuacji respondentów

N=250

Reakcje bliskich	Respondenci	
	Liczba	%
Czynne wsparcie, przychylność, zrozumienie, pomoc	98	39,2
Przygnębienie, rozpacz	45	18,0
Niezadowolenie, agresja	35	14,0
Brak odpowiedzi	72	28,8
Razem	250	100

Zródło: badania własne.

Obraz ten można uzupełnić wynikami pozyskanych z wykonania innych zadań (tabela 64). I tak, wnioski dotyczące podziału grupy z uwagi na relacje z bliskimi, potwierdziły i uzupełniły oceny zdania:

- *Mam wsparcie w bliskich - rozumieją mnie, współczują mi.* Pozytywnie zdanie to oceniło 66% grupy, podczas gdy na zaprzeczenie zdecydowało się 14,8%, zaś co piąty respondent - 19,2%- nie wiedział jak ustosunkować się do zdania.

- podobne proporcje podziału (aczkolwiek odwrotne) uzyskano przy zdaniu: *Bliscy obwiniają mnie o to, że jest im ciężko.* Tym razem „tak” zaznaczyło 12,8%, zaś „nie” 66%.

Zatem dwie trzecie grupy stanowią osoby, które mogą liczyć na swoich bliskich, podczas gdy kilkanaście procent stanowią osoby, które oceniają atmosferę w swoich rodzinach jako niesprzyjającą (zapewne doświadczyły wprost nieprzychylności bliskich). Ale podobnie liczną grupę stanowią osoby, które nie czują się dość wspierane. Te niekoniecznie doświadczyły bezpośredniej nieprzychylności, ale mogły za nią poczytać brak zainteresowania czy życzliwych gestów ze strony bliskich.

Istotne są też opinie bliskich na temat rozwiązań obecnych trudności, to, na ile są oni sami przekonani, co do sensu stałych poszukiwań zatrudnienia i aktywności bezrobotnego. 28,4% grupy potwierdziło, iż *Moi bliscy widzą przyszłość w czarnych barwach*, podczas gdy 42% grupy nie zgodziło się z tym zdaniem.

W badaniach weryfikowano też relacje respondentów z osobami spoza kręgów rodzinnych. Większość respondentów (61,6%) zaprzeczyła jakoby obecnie miała *rzadziej widywać przyjaciół oraz znajomych*, natomiast jedna czwarta grupy (24%) przyznała, że jest to prawdą. Respondenci tworzący tę podgrupę, rezygnują m.in. z pomocy bliskich i znajomych w poszukiwaniu zatrudnienia, choć nie tylko oni, gdyż zdanie *rodzina i przyjaciele starają się szukać pracy dla mnie* odrzuciła nieco większa część - 26,8%. Natomiast 58,5% potwierdziło, że korzysta z naturalnych znajomości i pomocy w poszukiwaniu zatrudnienia, co można komentować jako wyraz ich zdrowego podejścia do problemu i pozytywnych, niezakłóconych przez bezrobocie, relacji z otoczeniem.

Tabela 67. Sytuacja respondentów a ich otoczenie

N=250

Relacje z innymi	Respondenci	Liczba wskazań	%
Brak odczucia wsparcia bliskich		37	14,8
Oskarżenia bliskich z tytułu trudnej sytuacji rodziny		32	12,8
Negatywne postrzeganie przyszłości przez bliskich		71	28,4
Mniej intensywne kontakty z przyjaciółmi, znajomymi		60	24
Brak pomocy rodziny i przyjaciół w poszukiwaniu pracy		67	26,8

Źródło: badania własne.

Zważywszy na charakterystyczne dla większości pozytywne relacje z innymi, nieco zaskakujące są oceny zdania: *tak naprawdę bezrobotny jest sam ze swoimi problemami* – połowa grupy uznała je za prawdziwe, podczas gdy co trzecia osoba wyraziła swój sprzeciw wobec niego. Wynik ten sugeruje, iż wsparcie oraz deklaracje pomocy są niewątpliwie potrzebne, ale pozostają niewspółmierne do tego, co przeżywają bezrobotni. Osoby w tej sytuacji, zawsze będą poniekąd osamotnione. Tym bardziej trudno jest osobom pozbawionym wsparcia najbliższych i nie potrafiącym przełamać oporów, by zwrócić się o pomoc.

Podsumowanie

W poprzednim rozdziale wskazywano m.in. na atmosferę, w jakiej dorastali respondenci: jej istotnym elementem był szacunek do pracy zawodowej. Opisywano też edukacyjne dokonania respondentów – większość dołożyła starań o swoje kwalifikacje i do czasu, wysiłki te skutkowały miejscem w wybranym zakładzie pracy. Niemniej rozwiązania

te nie były stabilne. Zdecydowana większość zbiorowości zachowuje wysoką samoocenę jako pracowników, a mimo to utraciła zatrudnienie.

W kwestii ocen zjawiska bezrobocia, badana zbiorowość nie prezentuje opinii zbyt odiegających od powszechnie uznawanych: generalnie jest ono dla respondentów zjawiskiem negatywnym, niszczącym i destrukcyjnym, a winę za nie przypisuje się państwu bądź pracodawcom⁵¹⁹. Większość uważa, że bezrobocie prowadzi do załamania, depresji itp. negatywnych reakcji. Mniejszość potrafi wskazać na pozytywne typy: bodziec do podwyższenia kwalifikacji, „szkoła życia” itp. Z drugiej strony, pogląd na bezrobocie jako zjawisko zdecydowanie negatywne (zestawiane z „tragedią”, „nieszczęściem”), nie zawsze idzie w parze z taką samą oceną tego zjawiska w aspekcie indywidualnym. Wyniki badań pokazują, że próbę badawczą tworzą osoby, które niełatwo poddają się zwątpieniu, są elastyczne, zaś do reakcji depresyjnych przyznało się tylko 4% zbiorowości. Owszem, bezrobocie pozostaje dla respondentów problemem, ale rozumianym raczej jako zadanie, które trzeba wykonać mimo trudności. Chcą aktywnie walczyć o swoją przyszłość, pozytywnie nastawione są nawet na nowe rozwiązania, ale często też uznają, iż wobec trudnych problemów mogą zwrócić się o pomoc do innych. Całokształt koniecznych zmian bynajmniej nie budzi ich zachwyty, ale potrafią podsumować, że w zasadzie zmiany te będą korektą wcześniejszych wyborów zawodowych, które im nie zapewniły stabilizacji. Pesymistyczne podsumowania, niewiara we własne siły, bierne wyczekiwanie na inne rozwiązania, są właściwe mniejszości.

W sumie wydaje się, że opinie respondentów na temat bezrobocia są konsekwencją dość powszechnych stereotypów, nie wynikają zaś z weryfikacji osobistych doświadczeń. Można wysunąć wniosek, iż opinie na temat bezrobocia i opinie na temat bezrobocia jako własnego problemu, są niejako niezależne. Nie zmienia ich też czas trwania bezrobocia, gdyż w grupie znalazły się osoby ze stażem bezrobocia nie dłuższym niż 6 miesięcy, jak i osoby borykające się z bezrobociem powyżej 2 lat.

Powyższe uwagi odnoszą się również do zagadnienia nastrojów uczestników zajęć: generalnie w grupie nie ma osób zbyt przytłoczonych sytuacją i trudnościami. Liderzy dość zgodnie opiniowali, iż może większość uczestników zgłasza się do Klubu Pracy przygaszona – „bez uśmiechu”, ale rzadko są to osoby, które utraciły wiarę w znalezienie rozwiązań. Obserwacje liderów pozwalają na stwierdzenie, że realizacja zajęć pomaga uwolnić się uczestnikom zajęć od negatywnych emocji i wyzwolić ich energię. Osoby

⁵¹⁹ Zob. I. Reszke, *Wobec bezrobocia...*, op. cit., s. 92-93.

przejawiające optymistyczne postawy względem przyszłości przyjmuje w sumie od 60 do 75% badanej zbiorowości; osoby skłonne do załamania, do pesymistycznego postrzegania obecnej sytuacji, stanowią od jedną czwartą bądź jedną trzecią grupy. Na takie proporcje w grupie wskazała większość liderów, jak i wyniki pozyskane z badań ankietowych. Dość znaczące są opinie większości zbiorowości na temat obecnej sytuacji: bynajmniej nie jest ona oceniana jako najpoważniejszy, największy kryzys i często kwituje się, że „bywał gorzej”.

W badaniach ustalono również, że większość opisywanej zbiorowości tworzą osoby cieszące się wsparciem własnych rodzin i rodziców, a bodaj najistotniejszym elementem tego wsparcia jest okazywane bezrobotnemu zrozumienie oraz podtrzymywanie go w podejmowanych decyzjach. O podobnych wnioskach informują również inne badania, w myśl których bezrobotni najczęściej doświadczają wsparcia ze strony rodziców. Jest to równocześnie wsparcie adekwatne do oczekiwań – nie dorównuje mu nawet wsparcie otrzymywane ze strony współmałżonka⁵²⁰. W innej sytuacji jest kilkanaście procent grupy, które stanowią osoby nie tylko nieznajdujące wsparcia w bliskich, ale wręcz czasem przez nich atakowani. Przywołując dane dotyczące sytuacji materialnej rodzin respondentów, uzyskano podział grupy o podobnych proporcjach (kilkanaście procent stanowiły osoby określające kondycję materialną rodziny jako złą). Jest wysoce prawdopodobne, iż w tych rodzinach nie chodzi jedynie o złe relacje bezrobotny- reszta rodziny, ale o generalnie złe relacje w rodzinie, gdyż te, przy braku środków materialnych, zwykle się pogarszają⁵²¹. Niemniej większość grupy cieszy się życzliwością codziennego otoczenia i tak samo usiłuje też zachować swoje dotychczasowe relacje z przyjaciółmi i innymi ludźmi. Jest to dla opisywanej zbiorowości kolejna cecha określająca specyfikę tej grupy, gdyż bezrobotni często wycofują się z życia towarzyskiego⁵²². Tym samym społeczność Klubów Pracy wykazuje się cechami, które warunkują jej przyszły sukces w walce z obecnymi trudnościami, gdyż „szansa awansu jednostki w świecie i zabezpieczenie jej przed upadkiem zależy od tego, ile w sensie pozytywnym znaczy ona dla swojego środowiska społecznego, co z kolei zdeterminowane jest rozległością i siłą całej sieci związków społecznych, które wiążą go z innymi”⁵²³.

⁵²⁰ Zob. A. Chudzińska, Wsparcie społeczne a zachowanie zaradcze, w: Z. Ratajczak (red.), *Bezrobocie. Między bezradnością a nadzieją*, Katowice 2001, s. 53-54.

⁵²¹ Zob. H. Kamińska, A. Hefczyński, L. Telka, *Sytuacja utraty pracy...*, op. cit., s. 54.

⁵²² Zob. Z. Dach, *Bezrobocie w okresie przemian...*, op. cit., s. 64.

⁵²³ F. Znaniecki, *Socjologia bezrobotnych...*, op. cit., s. 52.

VII. Znaczenie oddziaływania Klubów Pracy w analizie socjo-edukacyjnej

Pasywne postawy bezrobotnych, duży odsetek długotrwale bezrobotnych oraz nieznajomość zasad rządzących współczesnym rynkiem pracy – to tylko niektóre cechy Polskiego bezrobocia. Problem stanowi również duży odsetek bezrobotnych tracących kolejne miejsce zatrudnienia. Często na jaw wychodzi nieznajomość zasad negocjacji z pracodawcą⁵²⁴. Nowy obraz rynku pracy i panujących na nim relacji wymaga od bezrobotnych uczestników zajęć Klubu Pracy uruchomienia nowych pokładów energii i nowych decyzji. Konieczna jest praca ukierunkowana na budzenie postaw aktywnych i asertywnych, dostarczenie niezbędnych informacji dotyczących rynku pracy, jak również otwieranie ich na podwyższanie kwalifikacji. W jaki sposób Kluby Pracy wpisują się w odpowiedź na tak określone potrzeby?

1. Korekta zachowań i postaw uczestników zajęć Klubów Pracy

W niniejszym podrozdziale rozpatrzona zostanie kwestia zachowań/postaw uczestników Klubów Pracy. Materiał źródłowy stanowią wywiady z kierownikami urzędów pracy oraz z liderami. Ich wypowiedzi będą dotyczyły zewnętrznych, możliwych do zaobserwowania zmian zachowań osób korzystających z zajęć Klubu Pracy. Niemniej zagadnienie poszerzą dane pozyskane z kwestionariuszy, czym obraz zostanie uzupełniony o nastawienia uczestników zajęć i przekonania co do ich nowych szans.

- *Czy absolwenci Klubu Pracy to wyróżniający się bezrobotni? Jeżeli tak, to w czym to się przejawia?* – pytano kierowników odwiedzanych urzędów pracy (tabela 68). Ich wypowiedzi pogrupowano w trzy stanowiska:

- Bezrobotnych po cyklu zajęć w Klubie Pracy cechuje pewność siebie i rzeczowe nastawienie do urzędu, jego pracowników i własnych potrzeb. Są klientami, którzy wiedzą czego chcą i potrafią przekazać swoje zamiary oraz oczekiwania w rozmowach z pracownikami urzędu; wiedzą, że uzyskają pomoc, jeżeli sprecyzują czego im potrzeba; nie zrażają się obojętnością rozmówców, ani pierwszymi odmowami. Opinie tego typu prezentowało 48,1% rozmówców.

⁵²⁴ Zob. T. Borkowski, A. S. Marcinkowski, Programy przeciwdziałania bezrobociu..., op. cit., s. 241.

- Absolwenci Klubu Pracy są bardziej aktywni i otwarci na konieczność zmian, niż inni klienci urzędu. Zmiany te dotyczą przede wszystkim relacji „bezrobotny - rynek pracy”, ale również relacji „człowiek - jego życie” – to stanowisko 25,9% w grupie kierowników. Ponadto kilku spośród tych rozmówców zapewniło, że podobnych rezultatów nie osiąga się przy innych formach pomocy bezrobotnym.
- Klub Pracy skutkuje pewnymi zmianami, ale w dość wąskim zakresie: uczestnicy zapoznają się z metodami poszukiwania pracy, autoprezentacją i innymi praktycznymi umiejętnościami przydatnymi w poszukiwaniu zatrudnienia – to opinia 7,4% rozmówców.

Tabela 68. Rezultaty Klubu Pracy według opinii kierowników urzędów pracy

N=27

Rezerultaty spotkań Klubu Pracy	Respondenci	Liczba	%
Pewność siebie, rzeczowość		13	48,1
Aktywność, świadomość konieczności zmian		7	25,9
Praktyczne umiejętności przy poszukiwaniu zatrudnienia		2	7,4
Brak wyraźnych zmian/brak zdania na temat		5	18,5
Razem		27	100

Źródło: badania własne.

18,5% w grupie kierowników to osoby, które praktycznie nie udzieliły odpowiedzi na pytanie, bądź twierdzili, że nie zauważyli wyraźnych zmian. W sumie, przekonanie o tym, że udział w zajęciach skutkuje konkretnymi zmianami wyraziło 81,4% tej grupy rozmówców.

Liderzy ustosunkowywali się do zagadnienia odpowiadając na pytanie: *czy zajęcia Klubu Pracy mogą modyfikować postawy uczestników? W jakim sensie?* Również i tym razem opinie rozmówców pogrupowano w kilka stanowisk (tabela 69):

- zajęcia Klubu Pracy nie mogą wywołać zmian postaw, gdyż to wymagałoby dłuższego oddziaływania. W Klubie Pracy możliwe jest jedynie umocnienie postawy, czy też zmiana nastroju, ale nie zmiana postawy- to pierwsze z wyłonionych stanowisk, reprezentowanych przez 14,3% liderów.
- w Klubie Pracy często dokonują się zmiany postaw. Klub Pracy niewątpliwie edukuje i kształtuje nowe wyobrażenia o życiu, w tym zaś wobec pracy, wobec rynku pracy i wobec siebie. Podstawą dla tego procesu jest nowa ocena rzeczywistości i przejęcie odpowiedzialności za siebie Zmieniają się więc nastawienia, słabną postawy roszczeniowe. U wielu osób przemiany te mają swój wyraz zewnętrzny - uczestnicy zaczynają zwracać uwagę na dobór ubrań oraz ogólny „image” - to stanowisko prezentowane było przez 35,7% liderów.

- Klub Pracy niewątpliwie skutkuje zmianami w zakresie postaw wobec rynku pracy, tzn. wskazuje na właściwe relacje pomiędzy pracodawcą a poszukującym zatrudnienia, na umiejętności w zaprezentowaniu się przed pracodawcą itp. Wskazuje też na aktywność bezrobotnego jako postawę, która jest dla niego korzystna. Inne zmiany są dyskusyjne – to opinia 14,3% grupy.

Tabela 69. Rezultaty Klubu Pracy w opiniach liderów

N=28

Rezultaty spotkań Klubu Pracy	Respondenci	Liczba	%
Możliwe umocnienie postawy, zmiana – nie		4	14,3
Zmiany postaw jako rezultat nowych wyobrażeń o życiu		10	35,7
Zmiany w zakresie postaw wobec rynku pracy		4	14,3
Pozytywna zmiana nastawienia do urzędu pracy		3	10,7
Zmiany postaw możliwe, aczkolwiek nie gwarantowane		7	25
Razem		28	100

Źródło: badania własne.

- Faktem jest zmiana w postrzeganiu urzędu pracy: na początku zajęć uczestnicy opiniują urząd jako miejsce niezbyt przyjazne bezrobotnym, pod koniec cyklu placówka jest dobrze znana, rozpoznane są jej uprawnienia, możliwości i granice działań i jest postrzegana jako bardziej swojska, przyjazna bezrobotnym. To zaś pozwala na kontynuację przemian w kontakcie z urzędem, a zatem na kontynuację procesu zmian - to trzecie stanowisko, opinia 10,7% liderów.
- Zmiany postaw w trakcie zajęć są wprawdzie możliwe, ale zależą przede wszystkim od woli uczestników. Uczestnikami Klubu Pracy są również osoby, które uparcie bronią się przed jakimikolwiek zmianami - to stanowisko prezentowane przez kolejnych 25% grupy. Jeden z liderów, którego opinię zaliczono do tej grupy, uzupełnił wypowiedź o inną uwagę: przemiany postaw uczestników zależą od długości cyklu zajęć: minimalna liczba zajęć to według niego 5 sesji po 3-4 godziny. Przy mniej intensywnych cyklach, zmiany są pozorne.

Jak natomiast omawiana kwestia przedstawia się w ujęciu relacji samych respondentów? W kwestionariuszu zamieszczono zdania, które należało ocenić według klucza „tak”, „nie”, „nie wiem”. Większość (67,6% zbiorowości) potwierdziła zdanie: *teraz jestem bardziej optymistą* (tabela 70). Optymizm ów jest oparty na realnej ocenie sytuacji, gdyż 71,2% za prawdziwe uznało też zdanie: *Optymizm?! Teraz wiem, że rynek pracy to poważna sprawa.*

Większość korzystających z zajęć Klubu Pracy jest też świadoma, że obecny rynek pracy wymaga zachowań elastycznych i stałego doskonalenia sił pracowniczych. Ustosunkowując się do zdania „*Teraz jako pracownik...*” 61,2% grupy wybrało dopowiedzenie: „*Będę podchodzić otwarcie do dalszego podwyższania kwalifikacji*”, zaś 7,6% (19 respondentów) przyznało, że „*Będę bardzo atrakcyjnym ‘nabytkiem’. Pracodawca będzie mnie chwalił*”. Pozostali respondenci wybierali odpowiedzi wskazujące na postrzeganie nowego miejsca pracy jako podstawy odzyskanej stabilizacji, co już nie wymaga dalszych starań: 15,6% (39 respondentów) wybrało dopowiedzenie „*będę się cieszyć z mojego szczęścia, z tego, że znów mam spokój*”, a 16,4% (41 respondentów) „*nie widzę możliwości wielkich zmian - będę pracować jak przedtem*”. Oznacza to, że ponad dwie trzecie grupy stanowią osoby są przekonane, że sporo zależy od nich, a resztę grupy stanowią osoby uznające obecną sytuację za przykry wypadek, któremu nie byli w stanie przeciwdziałać i tak samo będzie w przyszłości.

Tabela 70. Rezultaty udziału w Klubie Pracy według uczestników

N=250

Rezerultaty	Respondenci	Liczba wskazań	%
Większy optymizm		169	67,6
Bardziej realistyczne oceny sytuacji		178	71,2
Pozytywne nastawienie do podwyższania kwalifikacji		153	61,2
Konkretne zmiany w metodyce poszukiwania zatrudnienia		134	53,6

Źródło: badania własne.

Respondentów pytano, co *zmienią w ich metodyce poszukiwania zatrudnienia*. Zadanie było o tyle trudne, że nie podano gotowych odpowiedzi (tabela 71). 33,6% zbiorowości pozostawiło rubrykę pustą, 12,8% udzieliło odpowiedzi „*niczego nie zmienię*”, a o decyzji na dokonanie zmian informowało 53,6% grupy, z czego:

- 14,8% zapowiedziało inne zachowania podczas rozmowy kwalifikacyjnej oraz inną autoprezentację
- 15,2% będzie intensywniej podchodzić do poszukiwań pracy
- 12,4% postanawia zachowywać się pewniej w rozmowie z potencjalnym pracodawcą
- 7,2% planuje dołożenie starań o dokładne rozeznanie terenu poszukiwań pracy i poszerzenie go (respondenci zaznaczali, że dotąd kierowali swoje kroki tylko do większych firm albo ogłaszających nabór);

- 2,8% stwierdza, że nie popełni już błędu, jakim były „rozmowy kwalifikacyjne z portierami firm bądź sekretarkami”. Docelowym rozmówcą będzie szef firmy
- 1,2% starannie przygotowuje dokumenty aplikacyjne.

Tabela 71. Postanowienia respondentów dotyczące zmian w poszukiwaniu zatrudnienia

N=250

Deklarowane zmiany	Respondenci	Liczba wskazań	%
Inne zachowania w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej		37	14,8
Intensywniejsze poszukiwania		38	15,2
Większa pewność siebie w rozmowach z pracodawcami		31	12,4
Dokładne rozeznanie rynku pracy (terenu poszukiwań)		18	7,2
Nieprzypadkowi rozmówcy (w zakładzie pracy)		7	2,8
Staranne przygotowanie dokumentów aplikacyjnych		3	1,2
Nie będzie zmian		32	12,8
Brak odpowiedzi		84	33,6
Razem		250	100

Źródło: badania własne.

Respondenci mieli ocenić również zdanie „*inni mają pracę, bo...*” Z podanych gotowych dopowiedzeń najczęściej było wybierane dopowiedzenie „*bo mają znajomości, układy*” (54,8%) oraz „*mają dobre kwalifikacje*” (48,4%).

2. Oczekiwania uczestników a ich oceny realizacji zajęć Klubu Pracy w kontekście własnych potrzeb i rynku pracy

Według podstawowych założeń Klubu Pracy, uczestnicy zajęć mają zostać przygotowani do intensywnego i efektywnego poszukiwania pracy. Istotna jest też idea wskazująca na odpowiedzialność każdego za swoje życie, a szczególnie za swój rozwój, naukę, własne decyzje życiowe i zawodowe⁵²⁵. Przed liderami stawia się więc szereg ważnych zadań - mają nie tylko odpowiedzieć na oczekiwania uczestników, ale stworzyć ich na inne, może dotąd nieuświadomiane potrzeby i kierunki działań. Na ile zadanie zostaje wykonane? Jakie potrzeby uświadamiają sobie bezrobotni decydując się na udział

⁵²⁵ Zob. A. Kostecka (red.), *Program...*, op. cit., s. 10-13.

w zajęciach Klubu Pracy, a jakie pojawiają się jako rezultat realizacji zajęć? Podstawą dla rozpatrzenia tych kwestii są wyniki badań ankietowych oraz wypowiedzi liderów.

Liderów pytano o zajęcia, na które uczestnicy wyczekują i oceniają je jako potrzebne, i o zajęcia, do których podchodzą z mniejszym entuzjazmem. Co drugi lider twierdził, że uczestnicy przyjmują wszystkie tematy bez zastrzeżeń, gdyż nie mają żadnych doświadczeń i nie wiedzą czym jest Klub Pracy. Dlatego rolą lidera jest takie poprowadzenie zajęć, by wzbudzić zaniepokojenie. Pozostali liderzy wskazywali na różne tematy. Jako wyczekiwane zagadnienia wymieniano:

- przygotowanie dokumentów aplikacyjnych (wskazane przez 35,7% grupy liderów)
- przygotowanie rozmowy kwalifikacyjnej oraz poruszanie się po rynku pracy (opinia 21,4%)

Niechętnie natomiast przyjmowane są zajęcia na temat:

- rynku pracy i jego zasad (opinia 32,1% liderów);
- przedsiębiorczości (opinia 13,8%)
- bilansu osoby (opinia 10,7%).

Tabela 72. Oczekiwania uczestników motywujące do uczestnictwa w KP według liderów
N=28

Respondenci		Liczba	%
Oczekiwania uczestników wobec KP		Liczba	%
Dostęp do ofert pracy		8	28,6
Poznanie „sposobu na pracę”, pisania dokumentów itp.		8	28,6
Informacje nt. przedsiębiorczości, robót interwencyjnych, prawa pracy		4	14,3
Dostęp do miejsca na szkolenie		3	7,1
Sposób na strach, lęk, kompleksy		1	3,6
„Trudno powiedzieć”		4	14,3
Razem		28	100

Źródło: badania własne.

Niemniej większość liderów jest świadoma, że warto pokonywać opory uczestników grupy, gdyż oczekiwania zmieniają się w miarę realizacji zajęć. Początkowe oczekiwania uczestników wiążą się z nieznaną ofertą Klubu Pracy (tabela 72). Zdaniem 28,6% grupy liderów, uczestnicy przychodząc do Klubu Pracy liczą na oferty pracy. Według kolejnych 28,6% - jest to nadzieja na pozyskanie „sposobu na pracę” bądź „nauki na temat szukania pracy”, pisanie dokumentów itp. umiejętności. Według 14,3% grupy uczestnicy często oczekują wyjaśnień kwestii z zakresu prawa pracy, działalności gospodarczej, robót interwencyjnych. Zdaniem 7,1% głównym motywem jest postrzeganie Klubu Pracy jako

„biletu wstępu” na szkolenia, natomiast jeden rozmówca (3,6%) stwierdził, że Klub Pracy ma być sposobem na lek kompleksy.

Pod koniec realizacji cyklu, oczekiwania i nastawienia uczestników zajęć ulegają reorientacji (tabela 73):

- rezultatem jest wyraźna chęć sprawdzenia podanych wiadomości na rynku pracy, uczestnicy są skoncentrowani na działaniach – to opinia 25% grupy liderów.
- według opinii 21,4% grupy uczestnicy otwierają się na zagadnienia, których przedtem nie dostrzegali (lub nie chcieli dostrzegać). Jest to tematyka samopoznania, aktywności, rynku pracy, itp. Praktycznie dopiero pod koniec zaczynają zadawać konkretne pytania. Są świadomi, że wiele jeszcze nie wiedzą. Również na temat poszukiwania zatrudnienia i rynku pracy. Oczekują dalszych konsultacji.
- zdaniem 14,3% liderów, jednym z osiągnięć Klubu Pracy jest nakłonienie uczestników do współpracy i do nawiązania pozytywnych relacji. Pod koniec zajęć uczestnicy zaczynają to doceniać i stwierdzają, że potrzeba im kontaktu z innymi.
- według 7,1% grupy liderów, pod koniec zajęć pojawia się nadzieja na odmianę losu.
- odpowiedzi nie udzieliło 21,4% grupy. Ci liderzy stwierdzali, że nie zastanawiali się nad zagadnieniem.

Tabela 73. Reorientacja oczekiwań i nastawień uczestników wg liderów

Respondenci		N=28	
Oczekiwania i nastawienia		Liczba	%
Koncentracja na działaniach		7	25
Otwarcie na nowe zagadnienia, oczekiwanie na dalsze konsultacje		8	28,6
Chęć spotykania się z innymi ludźmi		4	14,3
Nadzieja na odmianę losu		2	7,1
„Trudno powiedzieć”		6	21,4
Razem		28	100

Źródło: badania własne.

Również respondentów pytano, dlaczego *zdecydowali się na udział w Klubie Pracy*. Sądząc po liczbie respondentów, którzy nie odpowiedzieli na pytanie (30%), zadanie należało do trudniejszych. Niemniej 70% postarało się o przekazanie swoich przemyśleń na temat (tabela 74).

- 25,6% grupy stanowiły osoby, które oczekiwały realizacji zajęć dotyczących weryfikowania ogłoszeń „dam pracę”, przygotowania dokumentów aplikacyjnych, rozmowy

kwalifikacyjnej, objaśnienia zasad rynku pracy, itp. W sumie były to elementy tematyczne, które faktycznie są ujmowane w programie zajęć Klubu Pracy;

- dla 6,5% istotna była ciekawość, chęć sprawdzenia, czym w rzeczywistości jest Klub Pracy;
- dla 4,1% motywacją były szkolenia organizowane przez urząd pracy. Klub Pracy zwiększał szanse na dostęp do tych szkoleń.
- 5,3% zbiorowości stanowili respondenci, którzy czuli potrzebę nawiązania kontaktu z ludźmi, rozmowy, chęci wyjścia z domu;
- 27,6% to osoby, które w odpowiedzi na pytanie wskazywały na, ich zdaniem oczywiste w sytuacji bezrobocia, działania. Przykładowo, odpowiadały: „przecież szukam pracy!”, „trzeba działać”, „robić cokolwiek”, „przyspieszyć, nie czekać aż coś samo się stanie”, „zwiększyć swoje szanse”;

Tabela 74. Oczekiwania uczestników motywujące do udziału w Klubie Pracy

N=250

Motywy udziału w zajęciach KP	Respondenci	Liczba	%
Praktyczne informacje na temat poszukiwania zatrudnienia		64	25,6
Ciekawość		17	6,8
Dostęp do szkoleń		11	4,4
Nawiązanie kontaktu z ludźmi, chęć wyjścia z domu		14	5,6
Wola oraz uznanie konieczności działania		69	27,6
Brak odpowiedzi		75	30
Razem		250	100

Źródło: badania własne.

Realizacja zajęć nieco ukazuje już więcej elementów, które respondenci uznają za istotne i warte ich czasu w Klubie Pracy. Uczestnicy badań ustosunkowywali się do zagadnienia poprzez zdanie: „*najbardziej cieszy mnie, że w KP nauczyłem/am się...*” (tabela 75). Dla 19,2% grupy zadanie okazało się zbyt trudne, gdyż nie wpisali żadnej odpowiedzi. Natomiast pozostali:

- najczęściej wskazywali na dobre przygotowanie do rozmowy kwalifikacyjnej (opinia co czwartego respondenta, tzn. 25,6% zbiorowości). Wśród tych respondentów były osoby, które szerzej wyjaśniały, że np. nigdy nie sądziły, że rozmowa jest tak ważna; że dotąd uznawały swoje odpowiedzi udzielane na pytania pracodawców za dobre i trafne; że trzeba postarać się o zrozumienie postawy pracodawcy i jego oczekiwań, gdyż jego wybory są zgodne z jego interesami a niekoniecznie sympatiami.

- 22,8% badanych wskazało na nabycie biegłości w pisaniu dokumentów aplikacyjnych,
- 17,2% zbiorowości podkreślało wagę informacji o rynku pracy i o metodach poszukiwania pracy. Również w tej grupie niektórzy wyjaśniali, że rynek pracy był dotąd dla nich pojęciem teoretycznym, albo nieprzyjaznym bezrobotnym. Zajęcia sprawiły, że obecnie jawi się on jako rzeczywistość rządząca się logicznymi zasadami.
- 15,2% respondentów wskazało na samopoznanie, dowartościowanie siebie, na związany z tym rozwój osobowy oraz poprawę relacji międzyludzkich; a ok. 20% grupy pozostawiło rubrykę bez odpowiedzi.

Tabela 75. Osiągnięcia Klubu Pracy

N=250

Respondenci		
Najbardziej cenione rezultaty	Liczba	%
Biegłość w przygotowaniu dokumentów aplikacyjnych	57	22,8
Dobre przygotowanie do rozmowy kwalifikacyjnej	64	25,6
Informacje o rynku pracy i metodach poszukiwania zatrudnienia	43	17,2
Samopoznanie, dowartościowanie siebie	38	15,2
Brak odpowiedzi	48	19,2
Razem	250	100

Źródło: badania własne.

Zadanie to pośrednio wskazuje też na wcześniejsze niedomogi respondentów, które mogły rzutować na ich nieskuteczne działania na rynku pracy. Mogły to być braki w wiedzy na temat rynku pracy; negatywne emocje (w stosunku do potencjalnych pracodawców, do swoich możliwości); brak koniecznych umiejętności; przekonanie o bezsensie podejmowania wysiłków czy wreszcie poczucie osamotnienia w podejmowanych staraniach.

Pytano też czy zajęcia w Klubie Pracy były takie, jakich pan/i się spodziewał/a? Jeżeli nie, to co było najbardziej zaskakujące? Prawie co drugi respondent (48%) odpowiadał krótko „tak”, co zwalniało go z powinności wyjaśniania swojego stanowiska. 30% nie udzieliło odpowiedzi, a odpowiedzi wskazujące na pewne niespodzianki i zaskakujące elementy stanowiły 22%. Co druga osoba wśród tych respondentów wyjaśniała, że najbardziej zaskakująca była sama forma Klubu Pracy - sposób prowadzenia zajęć, a co siódma zwracała uwagę na zaskakującą otwartość innych uczestników; podobnie co siódma osoba była zaskoczona „odkryciem”, że ludzie mogą się wspierać.

Uczestnicy badań mieli również wyjaśnić czym dla nich jest Klub Pracy wybierając jedno bądź kilka z podanych twierdzeń. 58,8% zbiorowości uznało, że Klub Pracy jest

„wyjątkowy, uczy praktycznych umiejętności”; według 7,7% „Klub Pracy jest taką samą formą pomocy, jak i inne”, zaś 2,8% uważa, że Klub Pracy jest „niespecjalny, ale skoro mam dostać się tak na inne szkolenia...”; zdaniem 22% zbiorowości „Program jest za krótki” i tyle samo podkreśliło wypowiedź „To za mało byśmy sobie poradzili na rynku pracy”.

Opinie na temat programu Klubu Pracy ujęto jeszcze w innym zadaniu polegającym na wyborze z podanych trzech zdań: „Program jest taki, jak być powinien”; „Brakuje w nim....” oraz „Niepotrzebne są tematy....” (dwa ostatnie zdania należało uzupełnić). Tym razem aż 84% grupy wybrało pierwszą z podanych ocen, natomiast drugie – 12%. Warto podkreślić, że żaden respondent nie stwierdził, że w programie są niepotrzebne tematy, żaden też nie uznał, że zajęcia trwają za długo, mimo, że badania prowadzono w Klubach Pracy realizujących różnie długie cykle zajęć. Osoby uznające, iż w programie są pewne braki wskazywały na elementy, które są ujęte w modelowym programie Klubu Pracy, aczkolwiek w danym Klubie Pracy ich nie realizowano, ale wskazywano też elementy, które nie są ujmowane w programie i raczej trudno byłoby je zrealizować. Do pierwszej grupy zaliczyć należy wypowiedzi wskazujące np. na brak symulacji rozmowy kwalifikacyjnej; dyskusji, wymiany poglądów i doświadczeń; zajęć praktycznych np. poszukiwania pracy przez internet, spotkań z osobami prowadzącymi rekrutację itp. W drugiej grupie wypowiedzi ująć należy uwagi typu: brak gwarancji zatrudnienia; brak spotkania z wizażystą, czy z pracodawcami. Dwie osoby stwierdziły, że Klub Pracy trwa zdecydowanie za krótko (co ciekawe, były to uwagi osób uczestniczących w Klubie Pracy w Gliwicach, gdzie cykl składa się z 10 spotkań), a zdaniem jednej osoby, spotkania powinny być kontynuowane po ukończeniu cyklu. Jednak zestawienie powyższych opinii oraz faktu, że 84% grupy nie ma żadnych uwag do Klubu Pracy świadczą, iż w rzeczywistości respondentom trudno jest ocenić Klub Pracy. Nie mają wiedzy na temat funkcjonowania innych Klubów Pracy i nie są zbyt pewni swoich stanowisk. Generalnie przyjmują pozytywne postawy wobec tej formy pomocy i podobnie pozytywnie opiniują jej program.

Respondenci potwierdzili też swoje pozytywne odniesienie do pracy z grupą, na której bazuje Klub Pracy. Uczestnikom badań przedstawiono twierdzenia, które należało ocenić za pomocą klucza „tak”, „nie”, „nie wiem”. Znakomita większość grupy (77,2%) przyznała, że *Każdy ma jakieś doświadczenia, dużo nauczyłem się od tych ludzi*, a 58,9% respondentów wybrało również twierdzenie *W nich zobaczyłem własne błędy*. 14,8% przyznało, że *Niektórzy mnie drażnili*, czemu zaprzeczyło zdecydowanie 69,2% grupy. Biorąc pod uwagę liczne różnice pomiędzy uczestnikami, jest to wynik świadczący o pozytywnym nastawieniu

większości grupy do innych. Potwierdza to również uznanie 87% dla zdania: *Polubiłem moich towarzyszy z grupy*. Nieco mniej, bo 82,1% zbiorowości za prawdziwe uznało zdanie: *W Klubie Pracy zrozumiałem/am, że nie jestem sam/a*.

Opinię na temat realizacji zajęć, uczestnicy badań ankietowych wyrażali również oceniając zdanie *Realizacja całego cyklu zajęć była męcząca*. Tylko 4,5% potwierdziło, że tak właśnie było, podczas gdy 83,7% prezentowało przeciwną opinię. Tym samym większość zaopiniowała że program Klubu Pracy jest dobrany i realizowany odpowiednio. Potwierdzeniem dobrej realizacji programu jest też fakt, że większość potwierdza wolę dalszego doskonalenia swoich umiejętności, gdyż 59,8% zbiorowości uznało za prawdziwe zdanie *Już się rozglądam za następnym szkoleniem*. 63,4% stanowiły osoby, które za prawdziwe uznały zdanie *Żałuję, że zajęcia już się kończą*. Zatem nieprawdą jest, że klienci urzędu pracy preferują krótkotrwałe formy pomocy, które na dodatek gwarantują im pozyskanie miejsca pracy. Uczestnicy zajęć Klubu Pracy nie otrzymują żadnych gwarancji, a jedynie widzą nowe możliwości i uznają, że jest to pożądany kierunek pomocy.

3. Kluby Pracy w opiniach kadry urzędu pracy

W poprzednich rozdziałach wykazywano, że na organizację i funkcjonowanie Klubów Pracy wpływają uwarunkowania lokalowe, terenowe, jak również rozporządzenia prawne. Ale nie są one tak istotne, jak przekonanie kierownictwa urzędów pracy oraz liderów. Przekonanie to znajduje swój wyraz w kształtach Klubów Pracy i w ich osiągnięciach. W niniejszym podrozdziale opisane zostaną wyniki badań pozyskanych z wywiadów z kierownikami urzędów pracy oraz z liderami, dotyczące ich postrzegania formy pomocy zwanej Klubem Pracy.

Kierownicy urzędów pracy pytani o wartość Klubu Pracy, zwykle zapewniali, że jest to forma przez nich ceniona. Na pytanie, *w czym tkwi wartość Klubu Pracy*, 48,1% grupy wskazało na pracę ze „szczególnymi” bezrobotnymi, tzn. zagubionymi, nieporadnymi, dopominającymi się o konkretne propozycje, z osobami w szczególnej sytuacji itp. Zaoferowanie im Klubu Pracy jest konkretną propozycją, dzięki czemu urząd nie jest bezradny (tabela 76). Dla 18,5% Klub Pracy stanowi istotny element całego zestawu form pomocy bezrobotnym.

Dysponowanie całością zestawu świadczy o jakości placówki oraz wiąże się z jej renomą. Bezrobotni powinni móc wybierać z całego „wachlarza form pomocy”.

Tabela 76. Klub Pracy według kierowników urzędów pracy

N=27

Kierownicy		
Wartość Klubu Pracy	Liczba	%
Praca z bezrobotnymi potrzebującymi wsparcia oraz z roszczeniowymi	13	48,1
KP to element całego zestawu form pomocy	5	18,5
Klub Pracy uaktywnia bezrobotnych	4	14,8
Brak odpowiedzi	5	18,5
Razem	27	100

Źródło: badania własne.

Zagadnienie to było też rozpatrywane przy pytaniu: *jakie są zalety Klubu Pracy?* (tabela 77). Tym razem 14,8% grupy stanowiły osoby, które wskazały na humanistyczny wymiar Klubu Pracy: na fakt, że jest to forma pomocy, która umożliwia wzajemne wspomaganie się uczestników zajęć i tworzy okazje do rozmowy, również z pracownikami urzędu. Ten aspekt pozwala również na dokonanie podsumowań i nowych postanowień, wraz z nowymi postawami wobec rynku pracy i własnych możliwości. O tym, że udział w Klubie Pracy skutkuje zmianami zachowań i postaw bezrobotnych, przekonanych było 22,2% zbiorowości.

Tabela 77. Zalety Klubu Pracy według kierowników urzędów pracy

N=27

Kierownicy		
Zalety Klubu Pracy	Liczba	%
Ludzie pomagają sobie wzajemnie, mają z kim porozmawiać,	4	14,8
To jedyna forma, która potrafi zmieniać ludzi, aktywizować	6	22,2
Uczy praktycznych umiejętności.	4	14,8
Poprawia wizerunek urzędu – ociepla go, przybliża, oswaja	6	22,2
Czasem to jedyna, dostępna forma pomocy. Ratuje urząd.	3	11,1
Brak odpowiedzi	4	14,8
Razem	27	100

Źródło: badania własne.

Kolejnych 14,8% stanowili kierownicy, zdaniem których najważniejszą zaletą jest nauka praktycznych umiejętności związanych z poruszaniem się po rynku pracy, zaś 22,2% rozmówców zwróciło uwagę na wizerunek urzędu: Klub Pracy „ociepla” go, przekonuje bezrobotnych, że stanowi urząd jest placówką przyjazną i otwartą dla bezrobotnych, ci zaś

wiedzą jak się po nim poruszać. Na istotną zaletę Klubu Pracy wskazało 11,1% grupy: sytuacja finansowa urzędów jest tak skomplikowana, że niejednokrotnie trudno cokolwiek zaoferować bezrobotnemu oczekującemu pomocy. Klub Pracy jest jedyną, zawsze dostępną formą pomocy, dzięki której urząd nie ma „pustych rąk”.

Zapytano też: *jakie są wady tej formy pomocy*. Tym razem jedni wskazywali na autentyczne (ich zdaniem) wady, zaś drudzy – skoncentrowali się na problemach, które utrudniają organizację Klubu Pracy (tabela 78). Do tej drugiej grupy rozmówców zalicza się 48,1% zbiorowości, z czego 33,3% stanowili rozmówcy, którzy wskazywali na problemy finansowe uniemożliwiające zaangażowanie liczniejszej kadry Klubu Pracy (liderów, psychologa), bądź na opłacenie kosztów dojazdu bezrobotnym na zajęcia Klubu Pracy itp., natomiast 14,8% wskazało na brak odpowiednich pomieszczeń. 22,2% zbiorowości przekonywało, że niefortunne jest samo przesłanie Klubu Pracy, wskazujące na odpowiedzialność każdego za swój los. Polscy bezrobotni nie chcą słyszeć takich opinii. Wolą przypisywać odpowiedzialność urzędowi pracy; Również niezbyt atrakcyjna jest forma – nie wszyscy bezrobotni uznają pracę z grupą za właściwą; Dla 11,1% grupy, problemem jest pozyskanie właściwych osób do wykonywania roli lidera. Wbrew pozorom nie jest to proste; 7,4% - to osoby, które uznały, że wadą Klubu Pracy jest długotrwałość tej formy pomocy. Uzasadniając te opinie, rozmówcy tłumaczyli, że bezrobotni (a szczególnie kobiety) nie mają czasu na tak długie szkolenia i stąd tak poważny odpad z grup, z drugiej zaś strony tak długotrwały kontakt z bezrobotnym to nadopiekuńczość ze strony urzędu.

Tabela 78. Wady Klubu Pracy według kierowników urzędów pracy

N=27

Wady Klubu Pracy	Kierownicy	Liczba	%
Brak środków		9	33,3
Brak odpowiednich pomieszczeń		4	14,8
Przesłanie i forma Klubu Pracy – bezrobotni są im niechętni		6	22,2
Pozyskanie właściwych osób do funkcji lidera		3	11,1
Zbyt długi cykl zajęć		2	7,4
Brak odpowiedzi		3	11,1
Razem		27	100

Źródło: badania własne.

Również liderzy mieli rozważyć, *jakie są mankamenty Klubu Pracy?* (tabela 79). Odpowiedzi były różne. 14,3% grupy wskazywało na martwy rynek pracy, na to, że zastój

na rynku pracy, niweczy wysiłki liderów. 10,7% grupy wskazywało na niedostateczną promocję Klubu Pracy. Poprzez ulotki, ogłoszenia w urzędzie pracy i starania liderów nie dotrze się do wszystkich potencjalnych zainteresowanych. Kolejnych 10,7% stanowią liderzy, których zdaniem największym mankamentem jest brak środków na zatrudnienie liderów. Zamiast stałych zatrudnień, liderom proponuje się roboty publiczne.

Tabela 79. Wady Klubu Pracy według liderów

N=28

Liderzy		
Mankamenty Klubu Pracy	Liczba	%
Martwy rynek pracy	4	14,3
Niedostateczna promocja Klubu pracy	3	10,7
Brak etatu lidera (roboty publiczne)	3	10,7
Bierne postawy bezrobotnych	2	7,1
Podręczniki są częściowo nieaktualne/program mało uniwersalny	2	7,1
Brak środków na pokrycie kosztów dojazdów	3	10,7
Niektóre lansowane teorie oraz wpajane przekonania	2	7,1
Nie ma!	4	14,3
„Trudno powiedzieć”	5	17,8
Razem	28	100

Źródło: badania własne.

Według 7,1% zbiorowości, mankamentem są powszechne postawy bezrobotnych, wyrażające się w oczekiwaniu „na konkret” w postaci miejsca zatrudnienia, a nie na rady dotyczące aktywizowania bezrobotnych; Tyle samo rozmówców (7,1%) stwierdziło, że podręczniki są już częściowo nieaktualne: wzory dokumentów aplikacyjnych są przestarzałe, podobnie jak zasady rozmowy kwalifikacyjnej. Ponadto programy są kierowane jednak do osób o pewnym poziomie intelektualnym, a tymczasem klienci to różne osoby. Na brak środków na dojazdy dla uczestników Klubu Pracy wskazało 10,7% grupy, zaś zdaniem 7,1% mankamentem są czasem zbyt mocno lansowane, modne, ale w sumie niepotrzebne teorie, jak np. myślenie pozytywne. Tymczasem nie jest ono antidotum na wszystkie problemy. Podobnie nakazuje się wpajać przekonanie o konieczności szybkiego znalezienia zatrudnienia, podczas gdy bardziej potrzeba przygotowania nawet na długotrwałe poszukiwania. Zdaniem 14,3% grupy, Klub Pracy nie wiąże się z żadnymi mankamentami, zaś 17,8% stanowili liderzy, którzy stwierdzili, że nie zastanawiali się dotąd nad tym zagadnieniem, zatem nie mają zdania.

W sumie opinie liderów na temat mankamentów związanych z Klubami Pracy wskazują na różne aspekty, ale powyższy wykaz nie wyczerpuje jeszcze uwag liderów w tym temacie. Dopelnieniem są odpowiedzi tej grupy rozmówców na pytanie *jak jest opiniowany Klub Pracy przez innych pracowników urzędu pracy?* (tabela 80).

Tabela 80. Relacje: Klub Pracy – inni pracownicy urzędu według liderów

N=28

Liderzy		
Pracownicy PUP w stosunku do KP	Liczba	%
Nie rozumieją	11	39,3
Sprzyjają	8	28,6
Pomagają, ale tylko niektórzy	3	10,7
Znają program KP, ale nie pomagają. Liderzy są sami.	6	21,4
Razem	28	100

Źródło: badania własne.

- 39,3% zbiorowości stanowią liderzy, których zdaniem inni pracownicy urzędu nie rozumieją, czym jest klub Pracy i co się w nim dzieje, niektórzy zaś wręcz deprecjonują jego działania i wartość. Liderzy często wysłuchują, że w Klubie Pracy się odpoczywa, bądź „siedzi i pije kawę”. Bardziej wyważone komentarze poddają w wątpliwość zadania Klubu Pracy: „nie wiadomo, co tam robią”. Taki stosunek wyklucza jakąkolwiek pomoc ze strony innych pracowników. Większość rozmówców w tej grupie nie tylko nadmieniła o braku zrozumienia ze strony innych pracowników urzędu, ale zaakcentowała brak przychylności ze strony kierownictwa, czym zresztą tłumaczyła sytuację.
- 10,7% stanowią osoby, które uznają, że niektórzy pracownicy urzędu wspomagają liderów, ale pozostali pracownicy nie wiedzą, na czym polega Klub Pracy. Gdyby zatem mogli również wziąć udział w szkoleniu, sytuacja uległaby poprawie.
- 21,4% zbiorowości prezentowało opinię, według której działania związane z prowadzeniem Klubu Pracy przynależą wyłącznie do liderów, którzy już zdołali przywyknąć do tej sytuacji i dobrze sobie z nią radzą. Pozostali pracownicy wiedzą, co dzieje się na spotkaniach, ale nie angażują się w pomoc. Pomoc ta nie jest konieczna, ale liderzy czują się osamotnieni.
- 28,6% - to opinie liderów, którzy stwierdzają, że ich praca znajduje uznanie w oczach pozostałych pracowników urzędu. Wielu pracowników brało udział w zajęciach Klubu Pracy, toteż tym goręcej obecnie wspomagają liderów. Przychylne jest kierownictwo urzędu, dzięki czemu wszelkie problemy szybko się rozwiązuje.

Kolejne pytanie skierowane do kierowników dotyczyło przyszłości Klubu Pracy. Pytano: *jakie plany wiążą się z Klubem Pracy? Jakie są perspektywy tej formy pomocy?* (tabela 81). 14,8% zbiorowości stanowią kierownicy, którzy uznają obecne kształty Klubu Pracy za optymalne. Jedna z rozmówczyń w tej grupie wskazywała przy tym na obecne, niechętne Klubowi Pracy postawy bezrobotnych. To one określają rozmiary tej formy pomocy – nie potrzeba jej rozwoju;

Tabela 81. Przewidywania dotyczące przyszłości Klubu Pracy według kierowników
N=27

Kierownicy		
Przyszłość Klubu Pracy	Liczba	%
Bez zmian, obecne działania są optymalne	4	14,8
Póki nie ma funduszy, nie ma planów rozwoju	2	7,4
Zmiany są zależne od nowych rozporządzeń	5	18,5
W urzędzie bez zmian; organizacja nowych Klubów Pracy	4	14,8
Rozwój, intensywna promocja Klubu Pracy	2	7,4
Rozwój w planach	9	33,3
Trudno powiedzieć	1	3,7
Razem	27	100

Źródło: badania własne.

Według 7,4%, Klub Pracy nie funkcjonuje jeszcze w sposób zgodny z idealnymi kształtami, ale przy obecnych funduszach, jest to jedynie możliwa forma działań. Nie ma żadnych możliwości zmian, gdyż nie ma na to środków; 18,5% to kierownicy, którzy przyszłość Klubu Pracy uzależniają od nowych rozporządzeń prawnych. Działania mają być zgodne z ich treścią; kolejnych 14,8% grupy oceniło, że pożądane byłoby zorganizowanie nowych Klubów Pracy, poza siedzibą urzędu pracy (co rozwiązałoby problemy z kosztem dojazdów na zajęcia Klubu Pracy); Według deklaracji 33,3%, Klub Pracy będzie się rozwijał, aczkolwiek 3 wśród tych rozmówców uzależniło to od pozyskania środków na nowe zatrudnienia, natomiast 2 – od pozyskania miejsc na spotkania Klubu Pracy. Kierownicy, którzy nie widzą potrzeby zmian, nie wiedzą jak ustosunkować się do zagadnienia, bądź uzależniają zmiany od ogólnych zaleceń czy dodatkowych środków, to w sumie 44,4% zbiorowości; kierownicy przekonani do konieczności zmian, to 40,7%, natomiast 14,8% to kierownicy nie planujący zmian jakościowych w istniejącym Klubie Pracy, ale planujący organizację dodatkowych Klubów Pracy poza urzędem.

Podobne pytania zadawano liderom. Na pytanie *Czy Klub Pracy powinien się rozwijać*, 71,4% (20 liderów) odpowiedziało z przekonaniem: Tak! Pozostała część zbiorowości miała

innego rodzaju refleksje: według 10,7% (3 rozmówców), zagadnienie wymaga rozważenia, czy masowość będzie służyć Klubom Pracy; rozwój – owszem, ale do pewnych granic; obecny 1% populacji bezrobotnych, to zdecydowanie za mało, ale należałoby się zastanowić, jaki odsetek byłby optymalny. Zdaniem 7,14%, Klub Pracy był dobrą propozycją „w swoim czasie”, ale obecnie pojawia się wiele innych form pomocy. Może więc zastąpić Klub Pracy w jego pierwotnej formie.

Na pytanie *co powstrzymuje rozwój tej formy pomocy?*, odpowiedzi liderów w części pokryły się z ich stanowiskami na temat wcześniej relacjonowanych „mankamentów Klubu Pracy”, aczkolwiek pojawiły się również nowe opinie (tabela 82).

Tabela 82. Przeszkody w rozwoju Klubu Pracy według liderów

N=28

Przeszkody	Liderzy	Liczba	%
Martwy rynek pracy		4	14,3
Niewiedza bezrobotnych na temat Klubu Pracy		2	7,1
Problemy finansowe urzędów pracy		4	14,3
Postawy bezrobotnych, wielu niezainteresowanych pracą		6	21,4
Brak zrozumienia dla KP w urzędzie pracy, brak współpracy		6	21,4
Negatywny wizerunek urzędu pracy (zatem i KP)		2	7,1
Polityka, decydenci		2	7,1
„Trudno powiedzieć”		2	7,1
Razem		28	100

Źródło: badania własne.

Powtórzone, że przeszkodą w rozwoju jest martwy rynek pracy (14,3%); problemy finansowe urzędów pracy (przejawiające się w polityce zatrudnienia oraz w braku środków na dojazdy), (14,3%); niewiedza bezrobotnych, a zatem słaba promocja Klubu Pracy (7,1%); brak zrozumienia ze strony innych pracowników urzędu (21,4%). Natomiast wśród nie wniesionych wcześniej uwag, znalazły się te, o postawach bezrobotnych niezainteresowanych pracą – ich obecność w urzędach pracy oznacza marnowanie wysiłków liderów. Również nową uwagą była ta, o negatywnym wizerunku urzędów pracy. Zasadniczo z uwagi na fakt, jakim są okoliczności korzystania z usług tej instytucji. Dla bezrobotnego co miesięczne odwiedziny urzędu są problemem, a tymczasem Klub Pracy oznacza intensywne kontakty z placówką. Dlatego liderzy zastanawiali się nad lokalizacją Klubu poza urzędem.

Podsumowanie

O tym, że udział w Klubie Pracy skutkuje konkretnymi zmianami w zachowaniach uczestników, przekonanych jest większość kierowników urzędów, jak i liderów. Różnice w opiniach dotyczą zakresu tych zmian. Nie ma wątpliwości, że w Klubie Pracy doskonalili się umiejętności typu przygotowanie dokumentów aplikacyjnych, przygotowuje do rozmowy kwalifikacyjnej, czy informuje o znaczeniu zachowań aktywnych. Większość też uznaje, że uczestnicy zajęć lepiej poruszają się po urzędzie pracy i są bardziej pewni siebie oraz rzeczowo nastawieni. Mają większe szanse na sukces, gdyż ten szybciej osiągają osoby, o pozytywnej samoocenie, zaradne, zadowolone i pewne siebie⁵²⁶. Zdania organizatorów Klubu Pracy na temat wpływu tej formy pomocy na inne sfery życia, czy też na temat możliwości nakłonienia całej grupy do zachowań zgodnych z zalecanymi wzorcami, są już podzielone. Poszczególni rozmówcy wskazywali na różne uwarunkowania, które mają wpływać na zaistnienie zmian postaw uczestników zajęć, bądź je uniemożliwiać.

Według samych respondentów, faktem jest ich większy optymizm, ale oparty już na solidnym rozeznaniu sytuacji. Większość deklaruje również starania o sukcesywne podwyższanie kwalifikacji i zapewnia, że wynosi z Klubu Pracy konkretne umiejętności oraz przemyślenia. Przekonuje, że obecnie wie, jak istotna jest technika poszukiwania pracy i jej poszczególne elementy, zna zasady rynku pracy i wie, że nie należy podchodzić emocjonalnie do wyborów pracodawcy. Ze spokojem ocenia, że na rynku pracy istotne są kwalifikacje i znajomości. Większość potwierdza też, że potrafi współpracować z innymi członkami grupy i czerpie ze swojego bycia z nimi określone korzyści. Dla części grupy wartością była sama forma Klubu Pracy, która pozwoliła im przekonać się, że nawiązanie kontaktu z innymi jest możliwe i odpowiada na ich potrzeby. W sumie opinie na temat Klubu Pracy są generalnie pozytywne, ale tylko, co drugi respondent zapowiada, że dokona zmian w metodyce poszukiwania zatrudnienia. Również w ocenach programu Klubu Pracy powtarzają się opinie, że program jest za krótki, bądź „to za mało byśmy sobie poradzili na rynku pracy”. Nie stanowią one opinii większości, gdyż respondenci nie są świadomi pełnych możliwości Klubu Pracy i jego wzorcowego programu. Przyjmują więc program jako jedynie możliwy i jest on niemal zawsze dla uczestników ciekawą formą pomocy. Niemniej

⁵²⁶ Zob. A. Wilczyńska-Kwiatkowska, Psychologiczny portret własny w sytuacji utraty pracy, w: Z. Ratajczak (red.) *Psychologiczny portret własny...*, op. cit., s. 108.

są respondenci, którzy odczuwają niedosyt i potrafią wskazać na konkretne braki. Często dotyczą one zajęć praktycznych oraz kontynuacji spotkań. Uwagi te wynikają z analizy ich własnych potrzeb, które zapewne byłyby zaspokojone, gdyby program był zrealizowany zgodnie z wzorcami. Ani jeden respondent nie stwierdził, że program Klubu Pracy jest zbyt długi, choć w grupie były przecież osoby, które kończyły cykl złożony z trzech spotkań, jak i cykl złożony z 11 spotkań. Zatem kształty Klubu Pracy nie są określane przez potrzeby bezrobotnych, ale przez bardziej lub mniej słuszne uznanie organizatorów.

W wyjaśnieniu zagadnienia postaw uczestników zajęć, przydatne są informacje samych respondentów na temat ich motywacji przy decyzji na udział w zajęciach Klubu Pracy: zdecydowana większość odpowiedzi wskazuje na postawy aktywne. Nie wszyscy nazywają to tak samo, gdyż jedni mówią, że „przecież szukam pracy!”, inni tłumaczą, że są ciekawi czym jest Klub Pracy, jeszcze inni chcą się nauczyć pisania dokumentów aplikacyjnych. Zatem są otwarci na poszukiwania i na działanie, choć sytuacja jest na tyle trudna, że nie zawsze działania te są dobrze ukierunkowane. Udział w Klubie Pracy pomaga je uporządkować i ukierunkować, więc umacnia postawy aktywne.

Kierownictwo urzędów pracy kojarzy najczęściej Klub Pracy z klientami „szczególnymi” „roszczeniowymi” itp. I fakt „pacyfikowania” czy też absorbowania energii tych bezrobotnych, jest elementem, który sprawia, że Klub Pracy jest ceniony przez kierowników urzędów pracy. Zaletą Klubu Pracy jest dostępność tej formy pomocy, której nic nie ogranicza. Każdy może z niej skorzystać i każdemu można ją zaproponować. Jest to istotne szczególnie w zestawieniu z problemami finansowymi urzędów, które sprawiają, że oferta tej instytucji jest bardzo uboga. Ponadto problemem urzędów pracy jest ich wizerunek. Za pośrednictwem urzędów pracy poszukuje tylko 30-35% bezrobotnych, oferty zatrudnienia składa również jedynie co trzeci zakład pracy⁵²⁷. Bezrobotni często postrzegają urząd jako placówkę, w której czują się intruzami i nie są dla urzędników ważni⁵²⁸. Dla uczestników zajęć Klubu Pracy relacje z urzędem pracy już nie są problemem. Jednakże nie wszyscy kierownicy są świadomi tak określonych zalet Klubu Pracy: część uznaje, że Klub Pracy przynależy do kompletu form pomocy i jako taki jest istotny. Zatem kierownicy urzędów pracy zajmują różne stanowiska wobec Klubu Pracy: jedni znajdują w tej formie elementy, które ułatwiają im pracę z bezrobotnymi, inni zaś traktują ją bardziej formalnie. Grupa dzieli

⁵²⁷ Zob. M. Kabaj, *Strategie i programy...*, op. cit., s. 100.

⁵²⁸ Zob. A. Chudzińska, Poczucie zagrożenia i straty oraz otrzymywane wsparcie społeczne u osób bezrobotnych, w: Z. Ratajczak (red.), *Bezrobocie, strategie zaradcze...*, op. cit., s. 127.

się również wobec kwestii wad Klubu Pracy: jedni wskazują jedynie na trudności organizacyjne (problemy z miejscem, z finansami itp.), a inni na „zbyt długi cykl zajęć” itp. W konsekwencji również temat perspektyw Klubu Pracy jest różnie oceniany. Dla jednych Klub Pracy jest cenioną formą pomocy, dla innych jest ceniony o tyle, o ile wymagają tego przepisy i rozporządzenia. Kwestia rozwoju Klubu Pracy jest dość dyskusyjna, gdyż generalnie wszyscy mają trudności finansowe, natomiast część nie jest przy tym osobiście przekonana o trafności tej formy pomocy. Jeżeli zatem nie będzie wyraźnych odgórných wytycznych, co do przychylniejszego traktowania Klubów Pracy, w części placówek zmian nie będzie. Stanowi ona ok.45% zbiorowości.

Nieco inaczej rozkładają się proporcje podziałów dokonanych z uwagi na powyższe kwestie, w grupie liderów. Owszem, również akcentują problemy finansowe urzędów pracy i wiedzą, że jest to przeszkodą w rozwoju Klubów Pracy. Ale wskazują też na inne aspekty. Na martwy rynek pracy, na trudności z docieraniem do potencjalnych zainteresowanych Klubami Pracy, na fakt, że wielu bezrobotnych w rzeczywistości nie jest zainteresowanych pracą, ale bodaj problemem najpoważniejszym, a w sumie najmniej obiektywnie uzasadnionym, jest brak przychylności dla Klubów Pracy ze strony innych pracowników urzędu pracy, z kierownictwem na czele. Placówki, gdzie panuje dobra atmosfera, gdzie tak kierownicy jak i pracownicy sprzyjają Klubowi Pracy i wspomagają liderów, to niespełna jedna trzecia zbiorowości. Prawie 40% stanowią placówki, gdzie liderzy mają bardzo trudne zadanie i nie są wspomagani ani przez kierownictwo, ani przez innych pracowników, a nawet wręcz są posądzani o zaangażowanie w bezsensowne dzieło. Pozostałe przypadki to liderzy, którzy zapewne są szanowanymi osobami i potrafili przekonać wielu innych pracowników o użyteczności Klubu Pracy, ale wydaje się, że nie są wspomagani, gdyż kierownictwo nie dostrzega takiej potrzeby. Znaczące jest również to, że liderzy zasadniczo nie potrafią wskazać na istotne mankamenty Klubu Pracy, ale bardziej na trudności w realizacji tej formy pomocy, czy utrudnienia wynikłe z nie do końca przemyślanych wizji dotyczących Klubu Pracy. W sumie niemal trzy czwarte zbiorowości liderów stanowią osoby przekonane o sensie rozwoju Klubów Pracy.

VIII. Działalność Klubów Pracy w statystykach Wojewódzkiego Urzędu Pracy

Podobnie jak inne działania urzędów pracy, tak i działalność Klubów Pracy jest ujmowana w sprawozdaniach przekazywanych do Wojewódzkiego Urzędu Pracy. Zasadniczo w formie statystyk. Ujmują one podstawowe dane demograficzne, jak również działalność poszczególnych Klubów Pracy w zależności od lokalizacji w terenie (w powiatach ziemskich, grodzkich). Wskazują również na tzw. efektywność Klubów Pracy w postaci odsetka uczestników Klubów Pracy podejmujących szkolenia, zatrudnienie oraz osób, które uczestniczą w pełnym cyklu zajęć Klubu Pracy itp. Postanowiono wykorzystać te materiały i we wtórnej analizie statystycznej poszerzyć przedstawiany obraz działań Klubów Pracy.

Powyższe informacje poprzedzi analiza działań Klubów Pracy przedstawiona w kontekście statystyk bezrobocia w województwie oraz w poszczególnych powiatach. Pozwoli to na weryfikację zależności pomiędzy populacją bezrobotnych, a populacją Klubów Pracy.

1. Populacja bezrobotnych a zbiorowość korzystających z Klubów Pracy

Zestawienie liczb określających populację bezrobotnych w latach 2001-2003 z populacją Klubów Pracy (tabela 83), przedstawia obie zbiorowości jako dość stabilne liczbowo. Uczestnicy Klubów Pracy stanowią ok. 1,3% populacji zarejestrowanych bezrobotnych w województwie, co ujmowane jest jako „wskaźnik wykorzystania klubu pracy”⁵²⁹.

Tabela 83. Zarejestrowani w województwie śląskim a liczba uczestników Klubów Pracy

Rok	Bezrobotni	W województwie		W Klubach Pracy	
		N	%	Liczba	%
2001		313 353	100	4037	1,29
2002		330 150	100	4019	1,28
2003		325 516	100	4314	1,32

Źródła: Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach, www.wup-katowice.pl;
WUP, dane z pliku „Z4_powiatami_kluby_pracy_grudzień_2001-2002-2003”.

Jednakże populacje bezrobotnych i Klubów Pracy poszczególnych urzędów pracy, nie przedstawiają się już tak stabilnie. Analiza statystyk właściwych dla danych urzędów pracy

⁵²⁹ Zob. Ministerstwo Gospodarki Pracy i Polityki Społecznej, *Informacja o działalności Klubów Pracy w 2002 roku*, Warszawa 2003, s. 6.

wykazuje, że każda placówka borykała się praktycznie z bezrobociem o innym nasileniu i obsługiwała różnie liczne rzesze bezrobotnych. Dla zobrazowania tego zagadnienia zestawiono dane liczbowe określające zbiorowości zarejestrowanych bezrobotnych w śląskich urzędach pracy oraz zbiorowości korzystających z Klubów Pracy w tych placówkach (tabela 84). Wykorzystano dane z roku 2003, tzn. z czasu realizacji badań.

Tabela 84. Zarejestrowani w Powiatowych Urzędach Pracy w lipcu roku 2003 oraz korzystający z KP
N=325516

Lp	Powiat	Zarejestrowani bezrobotni %		Uczestnicy KP	
		Liczba	%	Liczba	%
1	Będziński	13101	4,02	38	0,01
3	Bielsko-Biała, Bielski	16794	5,16	0	0,00
2	Bytom	17853	5,48	109	0,03
4	Chorzów	11141	3,42	194	0,06
5	Cieszyński	10059	3,09	31	0,01
8	Częstochowa, Częstochowski	28414	8,73	1973	0,61
6	Dąbrowa Górnicza	12687	3,90	30	0,01
7	Gliwice, Gliwicki	19265	5,92	163	0,05
9	Jastrzębie Zdrój	7854	2,41	52	0,02
10	Jaworzno	7785	2,39	243	0,07
12	Katowice	16735	5,14	131	0,04
11	Kłobucki	5618	1,73	138	0,04
13	Lubliniecki	3939	1,21	142	0,04
14	Mikołowski	5411	1,66	76	0,02
15	Mysłowice	5571	1,71	0	0,00
16	Myszkowski	6541	2,01	0	0,00
17	Piekary	4653	1,43	56	0,02
18	Pszczynski	5774	1,77	0	0,00
19	Raciborski	5184	1,59	18	0,01
20	Ruda Śl.-Świętochłowice	12827	3,94	130	0,04
21	Rybnik; Rybnicki	12193	3,75	78	0,02
23	Siemianowice Śl.	7180	2,21	20	0,01
22	Sosnowiec	20231	6,22	82	0,03
24	Tarnogórski	8289	2,55	116	0,04
25	Tychy, Bieruńsko-Lędziński	10619	3,26	146	0,04
26	Wodzisławski	9457	2,91	44	0,01
27	Zabrze	15271	4,69	53	0,02
28	Zawierciański	12107	3,72	70	0,02
29	Żory	4776	1,47	114	0,04
30	Żywiecki	8187	2,52	67	0,02
	Razem w województwie:	325516	100,00	4314	1,3

Źródło: WUP, „Liczba bezrobotnych w układzie gmin”, www.wup-katowice.pl (dostęp: grudzień 2003)

WUP: dane z pliku „Z4_powiatami_kluby_pracy_grudzień_2003”.

Najmniej bezrobotnych obsługiwał urząd w Lublińcu (1,2% bezrobotnych w województwie), zaś najwięcej (8,7% bezrobotnych w województwie) - urząd pracy w Częstochowie⁵³⁰. Placówka częstochowska obsługiwała niemal 8-krotnie więcej bezrobotnych, niż placówka lubliniecka. Liczba korzystających z Klubów Pracy w województwie w przeliczeniu na poszczególne placówki, daje średnią roczną rzędu kilkudziesięciu osób. Mocno od tej przeciętnej odstaje Klub w urzędzie w Częstochowie wykazujący niespełna 2000 korzystających z zajęć, który przoduje pod względem liczby bezrobotnych, jak i uczestników Klubu Pracy. Ale zależności w proporcjach pomiędzy liczbą bezrobotnych a populacją Klubu Pracy, nie są typowe. Przekonuje o tym kolejne zestawienie, w którym ujęto liczebność zarejestrowanych bezrobotnych, Klubu Pracy i odsetek stanowiący wskaźnik wykorzystania Klubu Pracy.

Tabela 85. Populacja bezrobotnych w powiatach a korzystający z Klubów Pracy w roku 2003

Lp	Powiat	Zarejestrowani bezrobotni N	Uczestnicy KP	
			Liczba	%
1	Będziński	13101	38	0,3
3	Bielsko-Biała, Bielski	16794	0	0,0
2	Bytom	17853	109	0,6
4	Chorzów	11141	194	1,7
5	Cieszyński	10059	31	0,3
8	Częstochowa, Częstochowski	28414	1973	6,9
6	Dąbrowa Górnicza	12687	30	0,2
7	Gliwice, Gliwicki	19265	163	0,8
9	Jastrzębie Zdrój	7854	52	0,7
10	Jaworzno	7785	243	3,1
12	Katowice	16735	131	0,8
11	Kłobucki	5618	138	2,5
13	Lubliniecki	3939	142	3,6
14	Mikołowski	5411	76	1,4
15	Mysłowice	5571	0	0,0
16	Myszkowski	6541	0	0,0
17	Piekary	4653	56	1,2
18	Pszczynski	5774	0	0,0
19	Raciborski	5184	18	0,3
20	Ruda Śl.-Świętochłowice	12827	130	1,0
21	Rybnik; Rybnicki	12193	78	0,6
23	Siemianowice Śl.	7180	20	0,3
22	Sosnowiec	20231	82	0,4
24	Tarnogórski	8289	116	1,4
25	Tychy, Bieruńsko-Lędziński	10619	146	1,4
26	Wodzisławski	9457	44	0,5
27	Zabrze	15271	53	0,3
28	Zawierciański	12107	70	0,6
29	Żory	4776	114	2,4
30	Żywiecki	8187	67	0,8

Źródło: WUP, dane z pliku „Z4_powiatami_kluby_pracy_grudzień_2003”.

⁵³⁰ Zob. Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach, Liczba bezrobotnych w układzie gmin, *wup-katowice.pl*, (dostęp: grudzień 2003 r.).

Poza urzędem częstochowskim, relatywnie wysokie wskaźniki wykorzystania Klubu Pracy wykazały urzędy pracy w Lublińcu (3,6%), w Jaworznie (3,1%), w Żorach (2,4%), w Kłobucku (2,5%). W pozostałych placówkach odsetek ten nie przekracza 1,4%, a w zdecydowanej większości (19 placówek), nie przekracza nawet 1%. Ponadto przegląd całego wykazu dowodzi, że średnia jest zawyżona przez wyniki urzędu częstochowskiego. Porównanie obu wykazów (tabela 84 i tabela 85) pozwala na wniosek, że liczebność grup objętych ofertą klubową nie jest związana z liczebnością bezrobotnych zarejestrowanych w poszczególnych urzędach pracy, ani też z ich uwarunkowaniami, jak np. z charakterem terenu (powiat ziemski bądź grodzki). Wysokie czy niskie wskaźniki wykorzystania Klubów Pracy znaleźć można tak w jednej, jak i w drugiej grupie.

Zadanie określenia podobieństw bądź różnic pomiędzy omawianymi zbiorowościami, zobowiązywało do uwagi dla ich struktury demograficznej (tabela 86). Pod uwagę wzięto podstawowe kategorie: płeć, wiek oraz wykształcenie.

Tabela 86. Zestawienie porównawcze populacji korzystających z zajęć w Klubach Pracy i bezrobotnych województwa śląskiego w roku 2003

Kategorie \ Zbiorowość		Bezrobotni w województwie		Korzystający z Klubów Pracy	
		N=325,5tys.	%	N=4314	%
Płeć	Kobiety	176,7tys.	54,3	2665	61,8
	Mężczyźni	148,8 tys.	45,7	1649	38,2
Wiek	Od 18 do 24 lat	85,3tys.	26,2	1636	38%
	Od 25 do 34 lat	88,1tys.	27,1	1408	33%
	Od 35 do 44 lat	71,5tys.	21,9	736	17%
	45 lat o więcej	80,6tys.	24,8	534	12%
Wykształcenie	Gimnazjalne i poniżej	107,1tys.	32,9%	469	11%
	Zasadnicze zawodowe	114,2tys.	35%	1174	27%
	Średnie ogólnokształcące	19tys.	5,8%	922	21%
	Policealne i średnie zawodowe	70,2tys.	21%	1076	25%
	Wyższe	15,1tys.	4,6%	673	16%

Źródła: Urząd Statystyczny w Katowicach, Bezrobocie w województwie śląskim w 2003r; Katowice 2003, s.8-17; statystyki WUP w Katowicach; dane z pliku „Z4_powiatami_kluby_pracy_grudzień_2003”.

Zestawienie wykazuje, iż:

- w populacji zarejestrowanych bezrobotnych w województwie jest więcej kobiet niż mężczyzn, którzy stanowią 45,7%. Również w zbiorowości uczestników Klubów Pracy widać zdecydowaną dominację kobiet, aczkolwiek dużo większą niż w populacji bezrobotnych: ich przewaga wynosi więcej niż 20 punktów procentowych.

- do specyfiki polskiego bezrobocia należy duży udział osób młodych. W populacji zarejestrowanych bezrobotnych w województwie, aż 53,3% stanowią osoby reprezentujące dwa przedziały wiekowe „od 18 do 24 lat” i „od 25 do 34 lat”. W Klubach Pracy tendencja ta jest jeszcze wyraźniej zaakcentowana, gdyż osoby w tych przedziałach wiekowych stanowią niemal trzy czwarte zbiorowości (łącznie 71%). Rzadziej z Klubów Pracy korzystają osoby w wieku 45 lat i więcej. Stanowią one ok. 12% zbiorowości, podczas gdy wśród bezrobotnych w województwie grupa ta to prawie 25%.

W populacji bezrobotnych dominują bezrobotni z wykształceniem zasadniczym zawodowym i z wykształceniem „gimnazjalne i poniżej” (łącznie 67,9%). Znikomy jest natomiast udział osób z wykształceniem wyższym (4,6%), niewiele więcej jest osób z wykształceniem średnim ogólnokształcącym (5,8%). W grupie klubowiczów, poziom wykształcenia jest zdecydowanie wyższy: w roku 2003 uczestnicy z wykształceniem wyższym stanowili 16% zbiorowości, uczestnicy z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym 25%, ze średnim ogólnokształcącym-21%, a z zasadniczym zawodowym oraz z gimnazjalnym i poniżej – łącznie 38%.

2. Dynamika struktury demograficznej Klubów Pracy

W niniejszym podrozdziale omówione zostaną ewentualne przemiany w strukturze Klubów Pracy dokonujące się w ciągu analizowanych lat oraz różnice pomiędzy Klubami Pracy funkcjonującymi na terenie powiatów ziemskich i grodzkich. Podstawę stanowią statystyki Wojewódzkiego Urzędu Pracy udostępnione na użytek badań w postaci trzech plików komputerowych, odpowiadających okresowi trzech lat działań Klubów Pracy na terenie województwa: 2001-2002-2003. Do wtórnej analizy statystycznej wykorzystane zostaną analogiczne dane jak w poprzednim podrozdziale, tzn. liczebność zbiorowości w skali roku (lat 2001-2003) oraz dane demograficzne dotyczące płci, wieku i wykształcenia.

Przegląd rozpoczyna analizę danych dotyczących płci. Zasadniczo faktem jest przewaga kobiet w zbiorowości Klubów Pracy. Niemniej nie przedstawia się ona w analizowanym okresie zawsze tak samo (tabela 87).

Tabela 87. Struktura uczestników Klubów Pracy według płci

Rok \ Płeć	2001		2002		2003	
	N	%	N	%	N	%
Mężczyźni	1075	26,6	1309	32,6	1649	38,2
Kobiety	2962	73,4	2710	67,4	2665	61,8
Razem	4037	100	4019	100	4314	100

Źródło: WUP, dane z pliku „Z4_powiatami_kluby_pracy_grudzień_2001-2002-2003”.

W roku 2001 mężczyźni stanowili nieco ponad jedną czwartą populacji, w roku 2002 już prawie jedną trzecią, zaś w roku 2003 - prawie 40%. Ich udział rośnie sukcesywnie. Jednakże podział na powiaty grodzkie i ziemskie ujawnia, że wyżej relacjonowana tendencja (wzrostu udziału mężczyzn) dotyczy tylko Klubów Pracy w powiatach grodzkich, podczas gdy w powiatach ziemskich udział mężczyzn jest bardzo niski, zaś w roku 2003 można nazwać go symbolicznym. (tabele 88 i 89).

Tabela 88. Udział mężczyzn oraz kobiet w Klubach Pracy w powiatach ziemskich

Rok \ Płeć	Mężczyźni		Kobiety		Razem	
	Liczba	%	Liczba	%	Liczba	%
Rok 2001	470	26,7	1288	73,3	1758	100
Rok 2002	446	31,6	967	68,4	1413	100
Rok 2003	87	5,1	1610	94,9	1697	100

Źródło: WUP, dane z pliku „Z4_powiatami_kluby_pracy_grudzień_2001-2002-2003”.

Tabela 89. Udział mężczyzn oraz kobiet w Klubach Pracy w powiatach grodzkich

Rok \ Płeć	Mężczyźni		Kobiety		Razem	
	Liczba	%	Liczba	%	Liczba	%
Rok 2001	605	26,5	1674	73,5	2279	100
Rok 2002	863	33,1	1743	66,9	2606	100
Rok 2003	1562	59,7	1055	40,3	2617	100

Źródło: WUP, dane z pliku „Z4_powiatami_kluby_pracy_grudzień_2001-2002-2003”.

Ponadto warto zauważyć, że liczebność uczestników Klubów Pracy w powiatach ziemskich była najwyższa w roku 2003, podczas gdy w powiatach grodzkich z Klubów Pracy korzysta co rok więcej osób.

Analiza struktury wiekowej populacji Klubów Pracy potwierdza dominację osób reprezentujących najmłodszą kategorię wiekową, tzn. od 18 do 24 lat. W latach 2001 i 2002 do tej grupy wiekowej należał prawie co drugi uczestnik zajęć, ale z każdym rokiem grupa ta jest mniejsza, natomiast rosną liczebnie reprezentacje starszych kategorii wiekowych (tabela 90).

Tabela 90. Struktura wiekowa uczestników Klubów Pracy w latach 2001, 2002, 2003

Rok	Przedział wiekowy		18-24 lat		25-34 lat		35-44 lat		45 i więcej		Razem	
	Liczba	%	Liczba	%	Liczba	%	Liczba	%	Liczba	%	Liczba	%
2001	1958	49	1039	26	709	18	331	8	4037	100		
2002	1817	45	1019	25	712	18	471	12	4019	100		
2003	1636	38	1408	33	736	17	534	12	4314	100		

Źródło: statystyki Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Katowicach; dane z pliku „Z4_powiatami_kluby_pracy_grudzień_2001-2002-2003”.

Podział na powiaty ziemskie i grodzkie (tabele 91 i 92) pokazuje, że malejący udział najmłodszych bezrobotnych dotyczy Klubów Pracy w powiatach grodzkich: w roku 2003 stanowili oni 29%. W powiatach ziemskich utrzymuje się przewaga tej kategorii (ponad 50%, zaś w roku 2002: 61%). W powiatach grodzkich w roku 2003 najliczniej była reprezentowana kategoria wiekowa „od 25 do 34 lat” i stanowiła ona 35% całej zbiorowości. Wzrosła też liczba najstarszych uczestników (w wieku 45 lat i więcej).

Tabela 91. Struktura wiekowa uczestników Klubów Pracy w powiatach ziemskich

Rok	Przedział wiekowy		18-24 lat		25-34 lat		35-44 lat		45 i więcej		Razem	
	Liczba	%	Liczba	%	Liczba	%	Liczba	%	Liczba	%	Liczba	%
Rok 2001	931	53	454	26	272	15	101	6	1758	100		
Rok 2002	858	61	350	25	146	10	59	4	1413	100		
Rok 2003	869	51	495	29	229	13	104	6	1697	100		

Źródło: statystyki Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Katowicach; dane z pliku „Z4_powiatami_kluby_pracy_grudzień_2001-2002-2003”.

Tabela 92. Struktura wiekowa uczestników Klubów Pracy w powiatach grodzkich

Rok	Przedział wiekowy		18-24 lat		25-34 lat		35-44 lat		45 i więcej		Razem	
	Liczba	%	Liczba	%	Liczba	%	Liczba	%	Liczba	%	Liczba	%
Rok 2001	1027	45	585	26	437	19	230	10	2279	100		
Rok 2002	959	37	669	26	566	22	412	16	2606	100		
Rok 2003	767	29	913	35	507	19	430	16	2617	100		

Źródło: statystyki Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Katowicach; dane z pliku „Z4_powiatami_kluby_pracy_grudzień_2001-2002-2003”.

Na dokonujące się z czasem zmiany, wskazuje też przegląd danych dotyczących wykształcenia uczestników Klubów Pracy. O ile w roku 2001 najliczniej reprezentowana była kategoria „wykształcenie średnie zawodowe i policealne” (40%), to w roku 2003 przynależał do niej już tylko, co czwarty uczestnik zajęć (tabela 93). Dość stabilnie przedstawia się reprezentacja najniższego poziomu wykształcenia, tzn. „gimnazjalne i poniżej”, gdyż przynależy do niej od 9 do 11%. Zbiorowości. Niezmiennie prezentuje się też odsetek

określający udział osób z wykształceniem zawodowym (27%). W sumie jednak, zauważalna jest tendencja do wyrównywania reprezentacji w poszczególnych przedziałach wiekowych.

Tabela 93. Wykształcenie uczestników Klubów Pracy

Rok \ Wykształcenie	Wyższe		Policealne, średnie zawodowe		Średnie, ogólnokształcące		Zasadnicze zawodowe		Gimnazjalne i poniżej	
	Liczba	%	Liczba	%	Liczba	Liczba	%	Liczba	%	Liczba
Rok 2001	358	9	1620	40	605	15	1092	27	362	9
Rok 2002	481	12	1395	35	659	16	1097	27	387	10
Rok 2003	673	16	1076	25	922	21	1174	27	469	11

Źródło: statystyki Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Katowicach; dane z pliku „Z4_powiatami_kluby_pracy_grudzień_2001-2002-2003”.

Przy podziale na powiaty grodzkie i ziemskie wnioski są podobne, ale w powiatach grodzkich wyrównywanie proporcji (w poszczególnych przedziałach wiekowych) dokonuje się szybciej. Dotyczy to m.in. wzrostu liczby osób z wykształceniem wyższym.

Tabela 94. Wykształcenie uczestników Klubów Pracy w powiatach ziemskich

Rok \ Wykształcenie	Wyższe		Policealne, średnie zawodowe		Średnie, ogólnokształcące		Zasadnicze zawodowe		Gimnazjalne i poniżej	
	Liczba	%	Liczba	%	Liczba	%	Liczba	%	Liczba	%
Rok 2001	99	6	644	37	293	17	541	31	181	10
Rok 2002	123	9	529	37	249	18	398	28	114	8
Rok 2003	184	11	458	27	337	20	514	30	204	12

Źródło: statystyki Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Katowicach; dane z pliku „Z4_powiatami_kluby_pracy_grudzień_2001-2002-2003”.

Tabela 95. Wykształcenie uczestników Klubów Pracy w powiatach grodzkich

Rok \ Wykształcenie	Wyższe		Policealne, średnie zawodowe		Średnie, ogólnokształcące		Zasadnicze zawodowe		Gimnazjalne i poniżej	
	Liczba	%	Liczba	%	Liczba		Liczba	%	Liczba	%
Rok 2001	259	11	976	43	312	14	551	24	181	8
Rok 2002	358	14	866	33	410	16	699	27	273	10
Rok 2003	489	19	618	24	585	22	660	25	265	10

Źródło: statystyki Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Katowicach; dane z pliku „Z4_powiatami_kluby_pracy_grudzień_2001-2002-2003”.

3. Efektywność działań Klubów Pracy według danych statystycznych

Działania Klubów Pracy w urzędach pracy są oceniane na podstawie trzech wskaźników: odsetka uczestników Klubów Pracy podejmujących zatrudnienie, szkolenia oraz odsetka osób, które uczestniczą w pełnym cyklu zajęć Klubu Pracy. Wszystkie trzy wskaźniki postanowiono ukazać w zależności od wypracowujących je Klubów Pracy, w ciągu trzech lat 2001-2003. Bodaj najistotniejszym i najbardziej wymownym miernikiem efektywności, jest odsetek uczestników, którzy w ciągu 3 miesięcy od ukończenia zajęć pozyskują zatrudnienie.

Tabela 96. Efektywność zatrudnieniowa Klubów Pracy w latach 2001-2003

Powiat \ Rok	2001				2002				2003			
	Uczestnicy KP		Podjęcia pracy		Uczestnicy KP		Podjęcia pracy		Uczestnicy KP		Podjęcia pracy	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Będziński	163	100	31	19,0	93	100	20	21,5	38	100	8	21,1
Bielski	0	100	0	0,0	30	100	7	23,3	0	100	0	0,0
Bytom	76	100	21	27,6	201	100	44	21,9	106	100	25	23,6
Cieszyński	136	100	0	0,0	51	100	3	5,9	57	100	3	5,3
Chorzów	115	100	17	14,8	87	100	19	21,8	118	100	43	36,4
Częstochowski	1436	100	209	14,6	1661	100	131	7,9	2583	100	88	3,4
Dąbrowa Górnicza	222	100	37	16,7	118	100	31	26,3	30	100	5	16,7
Gliwicki	186	100	24	12,9	176	100	47	26,7	163	100	50	30,7
Jastrzębie Zdrój	121	100	16	13,2	64	100	10	15,6	61	100	8	13,1
Jaworzno	418	100	76	18,2	483	100	72	14,9	243	100	32	13,2
Katowice	103	100	31	30,1	209	100	42	20,1	147	100	16	10,9
Kłobucki	122	100	0	0,0	80	100	0	0,0	0	100	0	0,0
Lubliniecki	147	100	30	20,4	214	100	88	41,1	216	100	22	10,2
Mikołowski	139	100	11	7,9	28	100	0	0,0	76	100	2	2,6
Piekary	20	100	2	10,0	301	100	56	18,6	58	100	7	12,1
Raciborski	18	100	4	22,2	34	100	6	17,6	18	100	5	27,8
Ruda Śl.-Świętochłowice	70	100	16	22,9	113	100	22	19,5	130	100	21	16,2
Rybnicki	104	100	20	19,2	108	100	21	19,4	80	100	7	8,8
Siemianowice	57	100	8	14,0	7	100	3	42,9	26	100	4	15,4
Sosnowiec	158	100	53	33,5	98	100	20	20,4	124	100	9	7,3
Tarnogórski	90	100	23	25,6	75	100	14	18,7	120	100	30	25,0
Tychy, Bieruń-Lędziny	260	100	29	11,2	273	100	29	10,6	151	100	23	15,2
Wodzisławski	82	100	10	12,2	93	100	23	24,7	77	100	6	7,8
Zawierciański	130	100	48	36,9	95	100	22	23,2	70	100	25	35,7
Zabrze	90	100	14	15,6	79	100	18	22,8	55	100	12	21,8
Żory	128	100	38	29,7	101	100	24	23,8	116	100	25	21,6
Żywiecki	95	100	8	8,4	96	100	7	7,3	71	100	16	22,5

Źródło: Na podstawie statystyk WUP (pliki: „Z4_powiatami_kluby_pracy” 2001-2002-2003).

Miernik ów ukazuje duże różnice pomiędzy placówkami oraz w porównaniach czasowych (tabela 96). Najniższa efektywność zatrudnieniowa jest równa wartości 0%, najwyższa - 42,9%. Ponadto faktem wartym podkreślenia jest to, że są placówki, które co rok osiągają podobne wyniki efektywności zatrudnieniowej, oraz placówki, które osiągają wyniki różniące się od poprzednich nawet o kilkadziesiąt procent. Wartość efektywności zatrudnieniowej obliczonej dla województwa w roku 2001 wynosi 16,6% (776 zatrudnień); w roku 2002 15,7% (779 podjęć pracy), zaś w roku 2003 – 10,0% (492 podjęcia pracy).

Kolejnym miernikiem jest odsetek liczby osób kończących cykl zajęć w stosunku do liczby rozpoczynających je (tabela 97).

Tabela 97. Rozpoczynający zajęcia w KP a kończący cykl zajęć w latach 2001-2003

Powiat \ Rok	2001				2002				2003			
	Uczestnicy KP		Zajęcia ukończyło		Uczestnicy KP		Zajęcia ukończyło		Uczestnicy KP		Zajęcia ukończyło	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Będziński	163	100	163	100	93	100	93	100	38	100	37	97,4
Bielski	0	100	0	0,0	30	100	21	70,0	0	100	0	0,0
Bytom	76	100	60	78,9	201	100	177	88,1	106	100	106	100
Cieszyński	136	100	0	0,0	51	100	46	90	57	100	37	64,9
Chorzów	115	100	23	20,0	87	100	42	48,3	118	100	118	100
Częstochowski	1436	100	1304	90,8	1661	100	1647	99,2	2583	100	2285	88,5
Dąbrowa Górnicza	222	100	208	93,7	118	100	116	98,3	30	100	26	86,7
Gliwicki	186	100	186	100	176	100	176	100	163	100	163	100
Jastrzębie Zdrój	121	100	69	57,0	64	100	49	76,6	61	100	47	77,0
Jaworzno	418	100	291	69,6	483	100	229	47,4	243	100	121	49,8
Katowice	103	100	49	47,6	209	100	99	47,4	147	100	94	63,9
Kłobucki	122	100	0	0,0	80	100	0	0,0	0	100	0	0,0
Lubliniecki	147	100	126	85,7	214	100	186	86,9	216	100	111	51,4
Mikołowski	139	100	64	46,0	28	100	22	78,6	76	100	26	34,2
Piekary	20	100	19	95,0	301	100	285	94,7	58	100	46	79,3
Raciborski	18	100	18	100	34	100	34	100	18	100	18	100
Ruda Śl.-Świętochłowice	70	100	41	58,6	113	100	62	54,9	130	100	82	63,1
Rybnicki	104	100	103	99,0	108	100	104	96,3	80	100	72	90,0
Siemianowice	57	100	12	21,1	7	100	7	100	26	100	26	100
Sosnowiec	158	100	113	71,5	98	100	57	58,2	124	100	71	57,3
Tarnogórski	90	100	86	95,6	75	100	68	90,7	120	100	108	90,0
Tychy, Bieruń-Lędziny	260	100	145	55,8	273	100	152	55,7	151	100	98	64,9
Wodzisławski	82	100	82	100	93	100	40	43,0	77	100	46	59,7
Zawierciański	130	100	92	70,8	95	100	75	78,9	70	100	55	78,6
Zabrze	90	100	69	76,7	79	100	53	67,1	55	100	36	65,5
Żory	128	100	128	100	101	100	101	100	116	100	116	100
Żywiecki	95	100	95	100	96	100	96	100	71	100	71	100

Źródło: Na podstawie statystyk WUP (pliki: „Z4_powiatami_kluby_pracy” 2001-2002-2003).

Zestawienie ujawnia ogromne różnice pomiędzy Klubami Pracy. W jednych problem odpadu praktycznie nie istnieje: do końca zajęć dociera cała grupa. W drugich odpad wynosi od kilku do kilkudziesięciu procent. Ponadto w jednych odpad ten zmienia się znacząco co rok, a w innych prezentuje się jako bardziej stabilna wartość. Efektywność obliczona na podstawie powyższych danych dla całego województwa, w roku 2001 wynosi 75,7%, w roku 2002 – 81,3%, zaś w roku 2003 – 81,4%.

Trzecim wskaźnikiem efektywności, jest odsetek podejmujących szkolenia. Tym samym podjęcie szkolenia uznaje się za sukces w sensie przekonania bezrobotnego do podwyższania swoich kwalifikacji (tabela 98).

Tabela 98. Podejmujący szkolenia po ukończeniu Klubu Pracy w latach 2001-2003

Rok Powiat	2001				2002				2003			
	Uczestnicy KP		Podjęcia szkoleń		Uczestnicy KP		Podjęcia szkoleń		Uczestnicy KP		Podjęcia szkoleń	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Będziński	163	100	12	7,4	93	100	3	3,2	38	100	3	7,9
Bielski	0	100	0	0,0	30	100	0	0,0	0	100	0	0,0
Bytom	76	100	21	27,6	201	100	76	37,8	106	100	44	41,5
Cieszyński	136	100	0	0,0	51	100	4	7,8	57	100	3	5,3
Chorzów	115	100	1	0,9	87	100	6	6,9	118	100	41	34,7
Częstochowski	1436	100	273	19,0	1661	100	38	2,3	2583	100	666	25,8
Dąbrowa Górnicza	222	100	9	4,1	118	100	2	1,7	30	100	0	0,0
Gliwicki	186	100	0	0,0	176	100	27	15,3	163	100	48	29,4
Jastrzębie Zdrój	121	100	2	1,7	64	100	0	0,0	61	100	15	24,6
Jaworzno	418	100	20	4,8	483	100	4	0,8	243	100	28	11,5
Katowice	103	100	7	6,8	209	100	12	5,7	147	100	0	0,0
Kłobucki	122	100	0	0,0	80	100	0	0,0	0	100	0	0,0
Lubliniecki	147	100	27	18,4	214	100	16	7,5	216	100	19	8,8
Mikołowski	139	100	0	0,0	28	100	0	0,0	76	100	8	10,5
Piekary	20	100	0	0,0	301	100	107	35,5	58	100	6	10,3
Raciborski	18	100	1	5,6	34	100	19	55,9	18	100	7	38,9
Ruda Śl.-Świętochłowice	70	100	3	4,3	113	100	5	4,4	130	100	13	10,0
Rybnicki	104	100	4	3,8	108	100	2	1,9	80	100	1	1,3
Siemianowice	57	100	0	0,0	7	100	2	28,6	26	100	0	0,0
Sosnowiec	158	100	3	1,9	98	100	2	2,0	124	100	22	17,7
Tarnogórski	90	100	0	0,0	75	100	0	0,0	120	100	6	5,0
Tychy, Bieruń-Lędziny	260	100	0	0,0	273	100	0	0,0	151	100	15	9,9
Wodzisławski	82	100	0	0,0	93	100	1	1,1	77	100	3	3,9
Zawierciański	130	100	39	30,0	95	100	2	2,1	70	100	40	57,1
Zabrze	90	100	5	5,6	79	100	8	10,1	55	100	17	30,9
Żory	128	100	0	0,0	101	100	0	0,0	116	100	1	0,9
Żywiecki	95	100	0	0,0	96	100	1	1,0	71	100	2	2,8

Źródło: WUP (pliki: „Z4_powiatami_kluby_pracy” 2001-2002-2003).

Zestawienie znów wskazuje na ogromne dysproporcje pomiędzy badanymi Klubami Pracy: są placówki, gdzie ze szkoleń korzysta nawet i kilkadziesiąt procent grupy uczestników. Większość jednak stanowią placówki, w których delegację na szkolenia otrzymuje od kilku – do kilkunastu procent. W sumie w województwie w roku 2001 udział w szkoleniach umożliwiono 437 absolwentom Klubów Pracy. Stanowili oni 9,1% zbiorowości korzystających z zajęć. W roku 2002 była to liczba 337 osób, które stanowiły 6,8% zbiorowości, natomiast w roku 2003 szkolenia podjęło 1008 osób, a stanowiły one 20,4% zbiorowości.

Podsumowanie

Dane statystyczne wykazują, że poszczególne urzędy pracy na terenie województwa funkcjonują w różnych warunkach i obsługują znacznie różniące się liczbowo populacje bezrobotnych. Podobnie duże różnice uwidacznia zestawienie liczebności korzystających z zajęć Klubów Pracy. Jednakże w większości przypadków nie jest to zależne od wielkości populacji bezrobotnych w urzędach. Średnio z zajęć Klubów Pracy na terenie województwa korzysta 1,5% zarejestrowanych bezrobotnych, aczkolwiek w odsetku tym ujmuje się również korzystających z nietypowych form Klubów Pracy (tzn. innych niż cykle systematycznych spotkań). Porównanie populacji bezrobotnych w województwie, z populacją korzystających z zajęć w Klubach Pracy, pozwala na stwierdzenie, iż Klubami Pracy bardziej zainteresowane są kobiety niż mężczyźni oraz bezrobotni reprezentujący młodsze grupy wiekowe. Trudniej zainteresować zajęciami osoby powyżej 35 lat. Pod względem wykształcenia, z Klubów Pracy częściej korzystają osoby z wykształceniem wyższym i średnim ogólnokształcącym, zaś rzadziej - z wykształceniem „gimnazjalne i poniżej”. Dla populacji korzystających z Klubów Pracy charakterystyczny jest też częstszy udział osób bez stażu pracy. Stanowią oni również sporą grupę w populacji bezrobotnych, ale odsetek określający tę grupę jest o kilkanaście punktów niższy niż odpowiadający mu odsetek w zbiorowości Klubów Pracy.

Dokonana analiza danych statystycznych odnoszących się już do samych Klubów Pracy, wykazuje, że w ciągu lat 2001-2003 systematycznie wzrastał udział mężczyzn, osób reprezentujących „starsze” kategorie wiekowe oraz osób legitymujących się m.in. wykształceniem wyższym. W zasadzie dość wyraźna jest tendencja do wyrównywania reprezentacji wszystkich kategorii. Jednak rozpatrując te dane w odniesieniu do Klubów Pracy

w zależności od ich lokalizacji na terenie powiatów ziemskich oraz grodzkich, widać, że powyższy wniosek dotyczy tylko powiatów grodzkich, podczas gdy w powiatach ziemskich nadal dominuje udział kobiet i najmłodszych bezrobotnych. Jedynie pod względem wykształcenia zmiany są podobne, aczkolwiek w Klubach Pracy powiatów grodzkich, zmiany dokonują się szybciej.

Różnice te potwierdzają wcześniej relacjonowane uwagi organizatorów, co do trudności Klubów Pracy na terenie powiatów ziemskich (z pokonywaniem odległości). Jednakże nie do końca, gdyż badania zdają się ujawniać grupę, której trudności te miałyby jednak nie dotyczyć, tzn. bezrobotnych reprezentujących najmłodszą kategorię wiekową. W rzeczywistości trudności dotyczą wszystkich tak samo, jednak urzędy pracy są zobowiązane do intensywnego oddziaływania na najmłodszych bezrobotnych i jak widać, przynosi to konkretne efekty. Dowodzi to z jednej strony możliwości urzędów pracy, a z drugiej strony – rezygnacji z tych możliwości przy współpracy z pozostałymi kategoriami bezrobotnych.

Opis stosowanych mierników efektywności Klubów Pracy ukazuje ogromne różnice pomiędzy placówkami i, często, różnice w osiąganych wynikach rocznych. M.in. dlatego wskaźniki te są dyskusyjne. Najmniej dyskusyjna jest efektywność zatrudnieniowa: podejmowane zatrudnienia to bezpośredni cel udziału w zajęciach Klubu Pracy i niewątpliwie zatrudnienie jest sukcesem tak lidera, jak i absolwenta zajęć. Wątpliwości, jakie budzi ten wskaźnik wiążą się wyznaczeniem granicy czasowej dla obliczeń podejmowanych zatrudnień: uwzględnia się zatrudnienia podejmowane w okresie do 3 miesięcy⁵³¹. Zdaniem liderów, w sytuacji zastoju na rynku pracy należałoby uwzględniać również zatrudnienia podejmowane później, bądź za miernik uznać odsetek absolwentów Klubu Pracy utrzymujących systematyczny kontakt z urzędem pracy mimo ukończenia zajęć. Aktualna efektywność zatrudnieniowa nie zadowala organizatorów. Przede wszystkim z racji porównań, jakie czynią oni w stosunku do lat poprzednich: w latach 90. była dużo wyższa i, według liderów, często przekraczała 50-60%. Jednak bardziej zasadne byłoby odnoszenie efektywności zatrudnieniowej Klubów Pracy do ogólnej efektywności zatrudnieniowej urzędów pracy w województwie śląskim, która nie przekracza kilku procent. Biorąc pod uwagę dane z listopada 2003 r., kiedy zatrudnienie podjęło 9,8 tys. osób, zaś liczba zarejestrowanych bezrobotnych wyniosła 325,5tys., można stwierdzić, iż efektywność zatrudnieniowa urzędów

⁵³¹ Zob. Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej, *Informacja o działalności klubów...*, op. cit., s. 14.

pracy wynosiła 3,1%⁵³². W zestawieniu z tą wartością, efektywność zatrudnieniowa Klubów Pracy, zasługuje na uwagę.

Również efektywność rozumiana jako odsetek osób kończących Klub Pracy w stosunku do rozpoczynających mogłaby być dobrym miernikiem, jednak wobec różnic form organizacyjnych, jest on nieczytelny, gdyż w statystykach lepsze wyniki osiągają organizatorzy Klubów Pracy składających się z krótszych cykli zajęć, zaś efektywność równą 100% wykazuje m.in. urząd w Żywcu, w którym cykle zajęć zastępują jednodniowe warsztaty.

Jeszcze większe wątpliwości dotyczą efektywności zestawianej z odsetkiem podejmujących szkolenia, gdyż problemem nie jest motywowanie bezrobotnych do podejmowania szkoleń, ale niedostępność szkoleń. W roku 2001 szkolenia ukończyło 1,6% zarejestrowanych; w roku 2002 - 2,2%, zaś w 2003 - 6,7%⁵³³. Tymczasem wolę podjęcia szkoleń deklarowało w badaniach ok. 60% grupy. Do zaspokojenia potrzeb całej populacji bezrobotnych, jest więc daleko. W większości placówek odsetek osób podejmujących szkolenia po Klubie Pracy jest niewielki, ale nie z racji słabej motywacji bezrobotnych. Zatem jest to rezygnacja z konkretnego zasobu, gdyż miejsce dla absolwenta Klubu Pracy na szkolenie, to miejsce przydzielone osobie pewnej swojego wyboru. Problem można też odwrócić: efektywność szkoleń również nie jest zadowalająca. W poszukiwaniu przyczyn tego stanu rzeczy, często wskazuje się na słabą jakość rekrutacji do szkoleń. Wobec tego, słuszne byłoby wręcz zobowiązanie bezrobotnych planujących przekwalifikowanie czy podjęcie działalności gospodarczej z pomocą urzędu pracy, do udziału w Klubie Pracy, gdyż tematyka umiejętności poszukiwania zatrudnienia, jest tylko sporadycznie ujmowana w programach szkoleń. Możliwe, że dlatego tak wielu uczestników szkoleń ocenia, że przydatność szkoleń jest niska⁵³⁴. Zastrzeżenia do efektywności zgłasza się też wobec programów, z którymi w swoim czasie, wiązano wielkie nadzieje. Tak jest z programem „Pierwsza praca” mającym na uwadze poprawę sytuacji młodych ludzi na rynku pracy, którzy stanowią blisko jedną trzecią populacji bezrobotnych. Po kilku latach realizacji tego

⁵³² Zob. Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach, Informacja o poziomie i strukturze bezrobocia w województwie śląskim, www.wup-katowice.pl, (dostęp: grudzień 2004r.).

⁵³³ Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach, tabela: „Bezrobotni którzy ukończyli szkolenie”, www.wup-katowice.pl, (dostęp: grudzień 2004r.).

⁵³⁴ Zob. G. Koptas, *Efektywność szkolenia...* op. cit., s. 33.

programu, można zaopiniować, iż pomaga on młodym ludziom w niewielkim stopniu, gdyż słabo koreluje on z mechanizmem zastępowania staży, umowami stałego zatrudnienia⁵³⁵.

Poza wymienionymi zastrzeżeniami do danych obliczonych na podstawie oficjalnych statystyk, nadmienić należy jeszcze o omówionych w poprzednich rozdziałach różnicach organizacyjnych Klubów Pracy w urzędach pracy województwa śląskiego. Wykazywano, że praktycznie każda placówka kieruje się innymi zasadami organizacyjnymi i każda realizuje cykl zajęć inaczej. Wykazywano też, że są placówki, które nie realizują cykli zajęć. A jednak są one ujęte w powyższych statystykach i traktowane w nich tak samo jak pozostałe. Nawiasem, nie jest to jedynie problemem śląskich Klubów Pracy – w innych województwach jest podobnie⁵³⁶. Statystyki nie stanowią więc materiału, na którym można budować prawdziwy i wielostronny obraz Klubów Pracy. Jednakże niezależnie od pozyskanych wyników, trzeba mieć na uwadze całokształt zagadnienia, tj. usamodzielniania osób bezrobotnych. Jako zadanie, jest ono na tyle trudne i skomplikowane, że czasem jest opiniowane jako niemożliwe do zrealizowania. Przynajmniej wobec wszystkich bezrobotnych objętych oddziaływaniem, gdyż zawsze, pewna część populacji, pozostaje na tyle bezradna, że będzie wymagać dalszego wspierania. Aczkolwiek nie powinno być to traktowane w kategoriach argumentu przemawiającego za bezsenssem podejmowanych działań aktywizacyjnych, ale raczej w kategoriach argumentu ku modyfikacji oczekiwań wobec wyników podejmowanych działań. Niezależnie od wyników, każde działanie aktywizujące, które sprawia, że bezrobotny zostaje wyrwany z marazmu i wytracony z „rytmu dotychczasowej beczynności”, ma swój sens i znaczenie. Jednak ważne byłoby kontynuowanie tych działań i podtrzymywanie nawet ich „szczątkowych” rezultatów⁵³⁷. Tymczasem aktualnie, w urzędach pracy nie ma przychylności dla koncepcji kontynuacji działań Klubów Pracy.

⁵³⁵ Zob. A. Bronk, Program *Pierwsza Praca* jako instrument inkluzji społecznej (na przykładzie województwa kujawsko-pomorskiego), w: J. Grotowska-Leder, K. Faliszek (red.), *Ekсклюzja i inkluzja społeczna...*, op. cit., s. 225.

⁵³⁶ Ministerstwo Gospodarki i Pracy, Departament Rynku Pracy, *Informacja o działalności klubów pracy w 2003 roku*, Warszawa 2004 r., s. 21.

⁵³⁷ Por. K. Faliszek, *Ekсклюzja i inkluzja* – dwie strony..., op. cit., s. 49.

Kluby Pracy w systemie pomocy bezrobotnym - podsumowanie

Kilkanaście lat doświadczeń z Klubami Pracy to okres wystarczający dla poznania możliwości tej formy pomocy, ale i okres zobowiązujący do jej weryfikacji. Zasadne jest pytanie: jakie miejsce zajmują Kluby Pracy w systemie pomocy bezrobotnym, a jakie mogłyby zajmować?

Klub Pracy jest oficjalnie jedną z pięciu podstawowych usług rynku pracy. Ciągłe jednak nie jest ona realizowana we wszystkich urzędach pracy, zaś jej kształty organizacyjne są w każdej placówce inne. Poniekąd tłumaczą to początki organizacyjne Klubów Pracy: powstawały one praktycznie mimo braku warunków lokalowych i bez ściśle określonych wzorców. Tym samym kształty Klubów Pracy w poszczególnych urzędach pracy były zależne od możliwości i koncepcji organizatorów. Trudniej wytłumaczyć fakt, że owa różnorodność pozostaje do dziś rysem charakterystycznym Klubów Pracy. Badania wykazały, że Kluby Pracy w urzędach pracy województwa śląskiego różnią się m.in. pod względem długości cyklu, częstotliwości spotkań, czasu trwania spotkań, doboru uczestników zajęć, doboru realizowanej tematyki, zaleceń dotyczących „praktyk” na rynku pracy, a nawet realizacji podstawowych form działań, jaką jest organizacja cykli zajęć. Różnie przedstawia się też w omawianych placówkach podział zadań związanych z naborem do Klubu Pracy. Wszystko jest zależne od wizji kierownictwa urzędu pracy.

Badania wykazały, że Kluby Pracy są różnie postrzegane przez kierownictwo urzędów, co do funkcji tej formy pomocy, użyteczności, przewidywań przyszłości oraz wysiłków, których wymaga jej prowadzenie. W większości urzędach akceptowane są funkcje, którym odpowiada nauka praktycznych umiejętności przydatnych w poruszaniu się po rynku pracy. Gorzej jest z akceptacją funkcji terapeutycznej, tzn. działań mających na uwadze wspieranie bezrobotnych. Niektórzy kierujący urzędami pracy są wręcz zaniepokojeni wizją jej realizacji i komentują, że byłaby ona nadopiekuńczością ze strony urzędu. Uważają, że relacje pomiędzy kadrą urzędu a klientami nie powinny być „zbyt bliskie”, gdyż to kojarzy się im z przedłużaniem czasu obsługi klienta, to zaś grozi zakłóceniami w funkcjonowaniu urzędów, których nie stać na inną organizację pracy, niż obecnie. Ponadto w sytuacji koniecznych ograniczeń, poszukiwania ewentualnych rezerw zawsze kierują uwagę na te działy, które realizują zadania „niekonieczne”. Tak zaś jest postrzegane doradztwo, z którym organizacyjnie są powiązane Kluby Pracy. Dlatego na terenie województwa są placówki,

gdzie zrezygnowano z realizacji Klubu Pracy. Częściej jednak oszczędności decydują nie tyle o istnieniu, co o skromnych rozmiarach Klubu Pracy. Kierujący urządami nie mają z tego tytułu rozterek, gdyż w ich przekonaniu to nie ich decyzje, ale możliwości urzędu wpływają na kształty tej formy pomocy.

W aspekcie kosztów warto podkreślić, że kierownicy urzędów uznają, że w porównaniu z innymi formami pomocy bezrobotnym, Klub Pracy jawi się bardzo korzystnie, bądź jak to najczęściej ujmują: „bezkosztowo”. O ile uruchomienie innych form pomocy zwykle wiąże się z pozyskaniem określonej puli środków, Klub Pracy może być realizowany przy użyciu zasobów, jakimi urząd zawsze dysponuje. Jednak równie dobrze może być to kojarzone z brakiem możliwości pozyskania dodatkowych środków, które zrekompensowałyby wysiłki urzędu poniesione przy organizacji zajęć Klubu Pracy. Jeszcze inaczej: „bezkosztowość” może oznaczać niepełną wartość.

W rezultacie Klub Pracy jest postrzegany najczęściej jako forma pomocy adresowana do niezbyt licznych, bezrobotnych o szczególnych oczekiwaniach. Wskaźnik wykorzystania Klubów Pracy określany jest na poziomie ok. 1%, co upoważnia do wniosku, że chodzi o margines w pracy urzędu. Na tyle wąski, że praktycznie rezygnacja z tej formy pomocy nie miałaby większego znaczenia. Organizatorzy uznają, że ten stan rzeczy jest poniekąd wynikiem wyboru samych bezrobotnych, których przecież nie można zmuszać do korzystania z Klubu Pracy. Niemniej faktem jest też słaba promocja tej formy pomocy i nie podejmuje się zbyt intensywnych starań o jej umocnienie. Są urzędy, w których Kluby Pracy prowadzone są z większym zaangażowaniem i przekonaniem, ale praktycznie nie ma forum, które pozwoliłoby kierownictwu poszczególnych placówek, na wymianę doświadczeń i relacji na temat prowadzenia Klubów Pracy. Tymczasem podsumowując zagadnienie rezultatów, które można osiągnąć dzięki realizacji Klubu Pracy, stwierdza się, iż:

- większość korzystających z zajęć w Klubach Pracy czuje się zaktywizowana do podjęcia (wznowienia) poszukiwań zatrudnienia. W poszukiwaniach tych mają być wdrażane umiejętności nabyte w trakcie zajęć.
- Większość absolwentów Klubu Pracy zna uwarunkowania rynku pracy i jego potrzeby. Wiedzą, że to bezrobotny musi dostosować się do potrzeb tego rynku. Są również lepiej przygotowani do roli pracownika, który powinien stale zabiegać o swoją zawodową atrakcyjność i rozumieć zadania pracodawcy.

- dzięki nowej samoocenie i rzetelnej wiedzy na temat rynku pracy, uczestnicy inaczej ustosunkowują się do przyszłości. Wiedzą, że nie jest ona pozbawiona perspektyw, ale mogą również skorygować oczekiwania nieracjonalne.
- przesłaniem Klubu Pracy jest m.in. zachęta do podejmowania dalszych starań o własny rozwój. Często oznacza to nowe spojrzenie na edukację i wprowadzenie do edukacji ustawicznej. Bezpośrednim wyrazem otwartości uczestników Klubu Pracy w tym zakresie, są ich deklaracje dotyczące przekwalifikowania czy też chęci udziału w szkoleniach zawodowych.
- co trzeci uczestnik Klubu Pracy to osoba długotrwale bezrobotna. Zaktywizowanie tych bezrobotnych - nakierowanie ich działań na poszukiwanie zatrudnienia, jest równocześnie przeciwdziałaniem aktywności patologicznej.
- Klub Pracy to forma dostarczająca wsparcia uczestnikom - zajęcia pomagają im w uporaniu się z własnymi emocjami, poprawiają nastrój. Kontakt, jaki uczestnicy nawiązują z liderami oraz z innymi uczestnikami, można nazwać terapeutycznym. Nabiera to szczególnego znaczenia w sytuacji przedłużającego się bezrobocia
- Klub Pracy jest realizowany w oparciu o metodę pracy grupowej. Żadna inna forma pomocy bezrobotnym nie uwzględnia tej metody w tak szeroki i dogłębny sposób. Dla wielu uczestników jest to jedyna okazja do poznania jej, a dzięki temu, do przekonania się, że obecność innych może być pomocna. Grupa osób w podobnej, trudnej sytuacji, pozwala na zniwelowanie odczucia osamotnienia w walce z problemem.
- Klub Pracy to forum dyskusyjne przedstawicieli różnych grup społecznych. Spotkania te mogą mieć przełożenie na przyszłość i ułatwiać współpracę opartą na zrozumieniu i szacunku dla innych osób, mimo zaistniałych różnic wykształcenia, zawodu itp.
- Wiedza i umiejętności nabyte w trakcie zajęć, mogą być przydatne również w przyszłości, w przypadku kolejnych sytuacji bezrobocia.
- Dzięki Klubowi Pracy urząd „ma zawsze coś do zaoferowania”; Korzystający z zajęć Klubu Pracy postrzegają urząd pracy jako placówkę świadczącą pomoc bezrobotnym; Poprawa wizerunku urzędów pracy to m.in. szansa na wyzwolenie potencjału tkwiącego w bezrobotnych i w urzędach pracy; Nawet klienci oceniani jako roszczeniowi, stają się osobami skłonny do współpracy i do podejmowania nowych inicjatyw z przedsiębiorczością włącznie;

Rezultaty te można uporządkować w trzy zasadnicze grupy:

- efekty doraźne (motywacja do wszczęcia poszukiwań pracy, do doskonalenia umiejętności przydatnych w poszukiwaniu pracy, poprawa kondycji psychofizycznej bezrobotnego, zatrudnienie);
- efekty, które mogą się odnosić również do dalszej przyszłości uczestników zajęć: do ich postaw względem edukacji oraz relacji z innymi;
- rezultaty dotyczące relacji urząd pracy – bezrobotny oraz wizerunku urzędu pracy.

Osiągnięcie powyższych korzyści ułatwiają postawy większości uczestników zajęć: jest ona stanowiona przez osoby aktywne, zdecydowane na działania. Tym również najczęściej tłumaczy się ich udział w zajęciach Klubu Pracy. Do specyfiki zbiorowości korzystających z zajęć w Klubach Pracy należą też uwarunkowania typu: stosunkowo dobra sytuacja finansowa, wsparcie bliskich oraz wyniesiony z domu rodzinnego szacunek do pracy i przekonanie do konieczności pozyskania pracy oraz partycypowania w kosztach utrzymania gospodarstwa domowego. Przy innych uwarunkowaniach, przekaz przesłania Klubu Pracy może być już trudniejszy. Jednak zapewne bezrobotni o powyższych uwarunkowaniach stanowią zbiorowość większą niż 1% populacji bezrobotnych. Potwierdzają to wyniki innych badań, dowodzące, że większość w populacji bezrobotnych przyjmuje aktywne postawy i najczęściej stosuje strategię polegającą na rozwiązywaniu problemów. Rzadziej wybierana jest strategia poszukiwania wsparcia społecznego bądź strategia ucieczkowa⁵³⁸. Planując więc poszerzenie oferty klubowej, można byłoby wpierw kierować uwagę właśnie na tych bezrobotnych. Nawiązanie współpracy z nimi podniosłoby efektywność działań urzędów pracy, a co się z tym wiąże - oznaczałoby to również większą satysfakcję kadry tych placówek.

⁵³⁸ Zob. A. Chudzicka, *Wsparcie społeczne...*, op. cit., s. 52-56.

Zakończenie

Idea Klubów Pracy niewątpliwie koresponduje z zasadami pracy socjalnej. Celem działań tej formy pomocy jest przecież przystosowanie uczestników zajęć do wymogów życia społecznego; pokonywanie trudności opiera się na rozpoznaniu sił środowiska i ich wykorzystaniu w nowej metodyce działań; uczestnicy zajęć doświadczają wsparcia i umocnienia, poprawia się ich funkcjonowanie społeczne; korzystający z zajęć są zachęceni do uzupełniania kwalifikacji czy ich zmiany, zatem również do ewentualnej nadkompensacji potrzeb. Udział w zajęciach przyspiesza nawiązywanie pozytywnych relacji z innymi, umożliwia czerpanie z ich doświadczeń oraz otwiera na inne kręgi społeczne. W sumie, Klub Pracy odnosi się do emocji uczestników zajęć, wspiera ich i łagodzi niepokoje, nakazuje racjonalne podejście do problemu bezrobocia, uczy zaradności wobec niego i nakłania do przyjęcia postaw aktywnych. Przeciwdziała też adaptacji do pasywnego stylu życia i bezrobocia, czym odpowiada na najpoważniejsze problemy większości bezrobotnych w Polsce⁵³⁹. Wreszcie Klub Pracy wspomaga również oddziaływanie innych działów urzędu pracy oraz innych instytucji i zwiększa ich wpływy⁵⁴⁰.

Klub Pracy stanowi interesującą przestrzeń działań społecznych w urzędzie pracy. Jednak póki jest realizowany w formach skrótowych i póki obejmuje zbiorowości stanowiące niespełna 1% populacji bezrobotnych, jego rezultaty nie są pełne i trudno mówić o odpowiedzi na potrzeby społeczne. Doświadczenia z nim bardziej wypadaloby traktować jako eksperyment potwierdzający, że w grupie bezrobotnych można znaleźć poważny potencjał przekładający się na rynek pracy oraz na rozwój osobisty. Z drugiej strony, forma ta pokazuje również potencjał urzędu pracy, gdyż dowodzi, że bezrobotni mogą być obsługiwani w sposób zgodny z zasadami pracy socjalnej. Jednak tymczasem jest to jedynie pewna możliwość, która przy obecnych uwarunkowaniach urzędów pracy, raczej nie zostanie zrealizowana. Badania pozwoliły na poznanie kontekstu, w jakim funkcjonują Kluby Pracy. Niemniej nie wyczerpują całej tematyki, ale przeciwnie, kierują uwagę na kolejne kwestie związane z realizacją tej formy pomocy i z jej możliwościami.

Listę zagadnień, które warto byłoby wziąć pod uwagę w przyszłości, otwiera kwestia jakości i trwałości rezultatów Klubu Pracy w relacji do długości realizowanego cyklu zajęć.

⁵³⁹ Por. L. Zuber-Dzikowa, *Bezrobocie jako wyzwanie...*, op. cit., s. 96.

⁵⁴⁰ Por. K. Wódz, *Praca socjalna...*, op. cit., s. 12-13.

Interesująca wydaje się też realizacja zajęć przy wyborze poszczególnych opcji organizacyjnych z odniesieniem do efektywności zatrudnieniowej. Zalecana byłaby też analiza efektywności Klubów Pracy realizujących zajęcia „dzień po dniu” bądź z kilkudniowymi przerwami; z udziałem grup o różnej liczebności i różnym składzie (dobieranym według przyjętych zasad selekcji, lub bez nich); czy wreszcie zawartości tematycznej programu. Również różnice wynikające z odmiennych kwalifikacji liderów i ich różny staż pracy, mogłyby stanowić zagadnienie do opracowań mających na celu wykazanie związków pomiędzy doświadczeniami liderów, a wypracowywanymi rezultatami (bądź ich braku). Przyszłe badania mogłyby również celować w wyjaśnienie faktycznych różnic w wynikach udziału w zajęciach osób o postawach pasywnych oraz aktywnych. Zgodnie z wynikami zrelacjonowanych badań, obecnie zajęciami raczej są zainteresowane osoby o postawach aktywnych. Program jest jednak na tyle urozmaicony, że raczej nie jest możliwym, by osoby o innym nastawieniu nie wyniosły z realizacji zajęć żadnych korzyści. Możliwe, że osoby pasywne nie podejmą dostatecznie skutecznych samodzielnych działań na rynku pracy, ale zapewne skierowane do pracodawcy przez urząd pracy, dobrze zaprezentują się na rozmowie kwalifikacyjnej.

Wyjaśnienie powyższych kwestii ułatwiłoby podjęcie odpowiedzialnej decyzji dotyczącej ujednolicenia form organizacyjnych Klubu Pracy, bądź pozostawienia bez zmian obecnych rozwiązań. Tym samym łatwiej byłoby odpowiedzieć na pytanie o sens upowszechniania Klubu Pracy bądź zaniechania zabiegów mających na celu popularyzację tej formy pomocy. Rozwiązania mogą być różne, ale rzetelne podejście do zagadnienia domaga się argumentów uzasadniających wybór tej czy innej opcji. Obecny stan rzeczy jest tłumaczony rzekomym brakiem zainteresowania ze strony bezrobotnych. Argumentem takim nie powinny być też względy finansowe. W zasadzie temu powinny zapobiegać obowiązujące akty prawne, aczkolwiek sytuacja jest daleka od doskonałości. Oszczędnościom (w wydatkach na aktywną pomoc bezrobotnym) powinna zapobiegać też logika ukazująca skutki braku tych wydatków. Zaniedbanie działań w omawianym zakresie przeczy optymalizacji form pomocy bezrobotnym. Tymczasem stanowi ona poważną potrzebę również z uwagi na specyfikę obecnej fali bezrobocia, której charakter zaskakuje i nakazuje uważne obserwowanie jej tendencji. Jak zaznaczono we wstępie opracowania, jedną z nich jest stała racjonalizacja

zatrudnienia. Dlatego wzrost gospodarczy niekoniecznie skutkuje zmniejszeniem bezrobocia⁵⁴¹.

Konieczne jest poszukiwanie nowych środków zaradczych. Możliwe, że tkwią one w samych bezrobotnych, wśród których nie brak osób aktywnych i zdecydowanych na bardziej ekspansywne zachowania na rynku pracy, aczkolwiek potrzebują większej pomocy w poznaniu swoich możliwości i w ukierunkowaniu działań. Początkiem współpracy z takimi bezrobotnymi może być cykl zajęć Klubu Pracy, który nie powinien być zestawiany z problemem, ale z atutem urzędów pracy. Wymaga to jednak zmiany postrzegania tej formy pomocy przez organizatorów, a w zasadzie nie tylko jej, ale całokształtu pracy z bezrobotnymi. Kilku uczestniczących w badaniach kierowników urzędów pracy zaznaczyło, iż nie ma odwrotu od pracy jakościowej z bezrobotnymi. Sytuacja zdaje się potwierdzać, że jest to słuszne przekonanie. Jednak na rezultaty trzeba będzie poczekać aż stanie się ono bardziej powszechne. Dotyczy to zresztą nie tylko urzędów pracy, ale wszystkich instytucji świadczących pomoc ludziom potrzebującym. Coraz częściej wskazuje się na potrzebę poprawy komunikacji w tych instytucjach, potrzebę odbiurokratyzowania ich oraz na świadczenie pomocy bezrobotnym uzależnione od rozeznania ich indywidualnych potrzeb i możliwości⁵⁴². Klub Pracy daje okazję do działań w tym kierunku. Pożądana byłaby zatem ich realizacja z większym przekonaniem.

⁵⁴¹ International Labor Office, Global Employment Trends, www.internationallaboroffice.genova.ch, Geneva 2003.

⁵⁴² A. Karwacki, Pegeerowska i popegeerowska lokalność. Kierunki zmian i wyzwania w kontekście działań inkluzywnych, w: J. Grotowska-Leder, K. Faliszek (red.), *Ekskluzja i inkluzja społeczna...*, op.cit., s. 106.

Bibliografia

- Antoszkiewicz J., *Metody heurystyczne: Twórcze rozwiązywanie problemów*, Państwowe Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 1990.
- Atkinson A.B., *Makroekonomia i wymiar społeczny*, Nuffield College, Oxford, Tłum R. Szarfenberg, Instytut Polityki Społecznej UW, www.ips.uw.edu.pl/rszarf/pdf/Atkinson.pdf (dostęp listopad 2005).
- Auleytner J., Czy Polska jest państwem opiekuńczym? w: Piątek K., Karwacki A. (red.), *Aktywna polityka społeczna*, Wydawnictwo Edukacyjne „Akapit”, Toruń 2007.
- Babbie E., *Badania społeczne w praktyce*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2005.
- Badura-Madej W., *Wybrane zagadnienia interwencji kryzysowej*, Interart, Warszawa 1996.
- Bańka A., *U źródeł psychopatologii pracy*, Politechnika Poznańska, Poznań 1990.
- Bednarski M., Skuteczność aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu w kreowaniu efektywnego popytu na zasoby pracy w Polsce, w: Meller J., Dolny E. (red.), *Popyt na pracę w Polsce, Teoria i praktyka*, Uniwersytet Mikołaja Kopernika, Wojewódzki Urząd Pracy w Toruniu; Toruńska Szkoła Zarządzania, Toruń 1997.
- Bezrobocie on-line, Ochotnicze Hufce Pracy, www.bezrobocie.net/ohp.php (dostęp: grudzień 2005r).
- Błaszczuk B., *Bezrobocie - nowy czynnik strukturotwórczy*, w: *Problemy Polityki Społecznej* nr 7/2004.
- Bolanowska A., Dynamika bezrobocia w regionie łódzkim w kontekście zmian gospodarczych i społecznych, w: Carre O., Marynowicz -Hetka E. (red.), *Bezrobocie i praca socjalna w Polsce i we Francji*, Wydawnictwo Naukowe „Śląsk”, Katowice 2002.
- Boni M., Wstęp, w: Sierpińska H., *Podręcznik dla liderów Klubów Aktywnego Poszukiwania Pracy*, Fundacja Akcji Demokratycznej - Fundacja Mazowsze, Warszawa 1993.
- Borkowski T., Marcinkowski A., *Bezrobocie w latach 1990-1994*, w: Borkowski T., Marcinkowski A.(red.), *Socjologia bezrobocia*, Wydawnictwo Naukowe „Śląsk”, Katowice 1999.
- Borkowski T., Marcinkowski A.S., *Bezrobocie w perspektywie socjologicznej*, w: Borkowski T., Marcinkowski A. (wybór), *Socjologia bezrobocia*, Wydawnictwo Naukowe „Śląsk”, Katowice 1999.

- Borkowski T., Marcinkowski A., Programy przeciwdziałania bezrobociu, w: Borkowski T., Marcinkowski A., (red.), *Socjologia bezrobocia*, Wydawnictwo Naukowe „Śląsk”, Katowice 1999.
- Bp Kaczmarek L. (red.), *Katolicka Nauka Społeczna. Szkice katechez dla dorosłych*, Księgarnia Świętego Jacka, Katowice 1983.
- Kaczmarek M., Współczesne czynniki warunkujące poziom bezrobocia w Polsce, www.globaleconomy.pl, (dostęp: listopad 2006).
- Carre O., Marynowicz-Hetka E., Piekarski J., Pinel J.P., Konkluzja, w: Carre O., Marynowicz -Hetka E. (red.), *Bezrobocie i praca socjalna w Polsce i we Francji*, Wydawnictwo Naukowe „Śląsk”, Katowice 2002.
- Chudzicka A., Poczucie zagrożenia i straty oraz otrzymywane wsparcie społeczne u osób bezrobotnych, w: Ratajczak Z. (red.), *Bezrobocie: strategie zaradcze i wzorce pomocy psychologicznej*, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach, Katowice 1998.
- Chudzicka A., Pomoc psychologiczna osobom pozostającym bez pracy, w: Popiołek K. (red.), *Psychologia pomocy*, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 1996.
- Chudzicka A., Radzenie sobie z brakiem pracy jako funkcja poczucia zagrożenia, w: Ratajczak Z., *Bezrobocie jako wyzwanie*, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach, Katowice 2004.
- Chudzicka A., Wsparcie społeczne a zachowania zaradcze, w: Ratajczak Z. (red.), *Bezrobocie: między bezradnością a nadzieją*, Uniwersytet Śląski w Katowicach, Katowice 2001.
- Corby B., Socjologia, praca socjalna a ochrona dziecka, w: Davies M. (oprac.), *Socjologia pracy socjalnej*, Interart, Warszawa 1996.
- Cybula A., Szczepański M.S., System edukacyjny i przedsiębiorczość a modernizacja, w: Malikowski M., Markowski D., *Struktura społeczna, rynek pracy, bezrobocie*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Pedagogicznej, Rzeszów 1996.
- Cybula A., Szczepański M.S., *Zbiorowości i społeczności lokalne: Gotowość i adaptacja do zmian; (raport z badań empirycznych)*, Prace Naukowe i Konferencyjne/ Wyższa Szkoła Zarządzania i Nauk Społecznych w Tychach, Tychy 1999.
- Cyrson E., Mechanizm rynkowy, w: Cyrson E.(red.), *Kompendium wiedzy o gospodarce*, Warszawa-Poznań 1996.
- Czajka S., Tulski J., *Praca i adaptacja*, Wydawnictwa Szkolne i Pedagogiczne, Warszawa 1987.

- Czarny B., Rynek pracy, w: Czarny B. oraz Czarny E., Bartkowiak R., Rapacki R., *Podstawy ekonomii*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 1998.
- Dach Z., *Bezrobocie w okresie przemian systemowych gospodarki polskiej*, Zakład Narodowy im. Ossolińskich, Wrocław-Warszawa-Kraków 1993.
- Dobrowolska D., *Praca w życiu człowieka*, Instytut Wydawniczy Centralnej Rady Związków Zawodowych, Warszawa 1980.
- Dubois B., Krogsrud Miley K., *Praca socjalna: zawód, który dodaje sił*, Interart, Warszawa 1996.
- Dziennik Ustaw nr 73, Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 16 czerwca 1995.
- Dziennik Ustaw nr 98, Ustawa z dnia 29 listopada 1990 o pomocy społecznej.
- Dziennik Ustaw nr 58, Ustawa z dnia 14 grudnia 1994r. o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu.
- Dziennik Ustaw nr 106, Ustawa z dnia 16 października 1991r. o zatrudnieniu i bezrobociu.
- Dziennik Ustaw nr 99, Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.
- Faliszek K., Wódz K., Miejskie społeczności robotnicze GOP w obliczu restrukturyzacji, w: Świątkiewicz W., Wódz K. (red.) *Miasta przemysłowe we współczesnych badaniach socjologicznych*, Śląsk, Katowice 1997.
- Frank M., Społeczne problemy pracy, w: A. Rajkiewicz, *Polityka społeczna*, Państwowe Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 1979.
- Freidrich H., Wiedermeyer M., Arbeitslosigkeit – ein Dauerproblem, Leske+Budrich, Opladen, 1998.
- Fromm E., *Ucieczka od wolności*, Czytelnik, Warszawa 1970.
- Gałkowski J.W., *Praca i człowiek: próba filozoficznej analizy pracy*, Pax, Warszawa 1980.
- Gaś B., Wykorzystanie obrazu bezrobotnego do programowania działań edukacyjnych dla pracowników rejonowych urzędów pracy, w: Ratajczak Z. (red.), *Bezrobocie: psychologiczne i społeczne koszty transformacji systemowej*, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 1995.
- Gereszewska M., Postrzeganie bezrobocia przez elity polityczne, gospodarcze oraz intelektualne, w: Malikowski M, Markowski D., (red.), *Struktura społeczna, rynek pracy, bezrobocie*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Pedagogicznej, Rzeszów 1996.
- Giddens A., *Socjologia*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2004.

- Golinowska S., *Ochrona socjalna bezrobotnych w Polsce oraz w innych krajach*, Studia i Analizy/Centrum Analiz Społeczno-Ekonomicznych, Warszawa 1999.
- Goodman N., *Wstęp do socjologii*, Zys i S-ka, Poznań 2001.
- Goszczyńska M., Bezrobotny jako podmiot zagrożenia ekonomicznego; Analiza pamiętników bezrobotnych, w: Ratajczak Z. (red.), *Bezrobocie: psychologiczne i społeczne koszty transformacji systemowej*, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 1995.
- Grotowska –Leder J., Bezrobocie polskiej młodzieży w perspektywie Unii Europejskiej, w: Piątek K., Karwacki A. (red.), *Aktywna polityka społeczna z perspektywy Europy socjalnej*, Wydawnictwo Edukacyjne „Akapit”, Toruń 2007.
- Holm A., Folz M., Perle L., Soziale und Okologische Folgekosten des kapitalistischen Wachstumsprozesses, www.in-vent.info/stud.arb/docs/lars/folgekos.ps (dostęp: październik 2006).
- House E.R., Ewaluator w społeczeństwie, w: Korporowicz L., *Ewaluacja w edukacji*, Oficyna Naukowa, Warszawa 1997.
- International Labor Office, Global Employment Trends, www.Internationallaboroffice.genova.ch, (dostęp: grudzień 2006).
- .Głąbicka K., *Rynek pracy w jednoczącej się Europie; wybrane zagadnienia do studiowania*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Pedagogicznej TWP, Warszawa 2005.
- Grotowska-Leder J., *Fenomen wielkomiejskiej biedy*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2002.
- Jabłońska A., Wprowadzenie do ekonomii, Główne nurty współczesnej ekonomii, w: Milewski R., (red.), *Podstawy ekonomii*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2001.
- Jantoń-Drozdowska E., Niestabilność ekonomiczna, w: Cyrson E. (red.), *Kompendium wiedzy o gospodarce*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa - Poznań 1996.
- Jarosz M., *Psychologia i psychopatologia życia codziennego*, Państwowe Zakłady Wydawnictw Lekarskich, Warszawa 1975.
- Jastrzębska-Smolaga H., *Praca - pewność czy jej brak*, Państwowe Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 1994.
- Juchnowicz M., Wynagrodzenia oraz inne elementy kosztów pracy, w: Meller J., Dolny E. (red.), *Popyt na pracę w Polsce, Teoria i praktyka*, Uniwersytet Mikołaja Kopernika, Wojewódzki Urząd Pracy w Toruniu; Toruńska Szkoła Zarządzania, Toruń, 1997.
- Kabaj M., *Strategie i programy przeciwdziałania bezrobociu*, „Scholar” we współpracy z Fundacją Promocji Prawa Europejskiego, Warszawa 1997.

- Kabaj M., *Zatrudnienie a rozwój gospodarczy: system optymalnego zatrudnienia i wysokich płac*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 1984.
- Kamińska H., Hefczyński A., Telka L., Sytuacja utraty pracy w doświadczaniu bezrobocia, w: Carre O., Marynowicz -Hetka E. (red.), *Bezrobocie i praca socjalna w Polsce i we Francji*, Wydawnictwo Naukowe „Śląsk”, Katowice 2002.
- Karsz W., *Pomoc publiczna ukierunkowana na zatrudnienie. Próba identyfikacji i szacunki*, Studia i Analizy/Centrum Analiz Społeczno-Ekonomicznych, Warszawa 1999.
- Karwacki A., Pegeerowska i popegeerowska lokalność. Kierunki zmian i wyzwania w kontekście działań inkluzywnych, w: Grotowska-Leder J., Faliszek K.(red.), *Ekсклюza i inkluzja społeczna*, Wydawnictwo Edukacyjne „Akapit”, Toruń 2005.
- Kaszyński H., Praca socjalna a problem wykluczenia społeczno-zawodowego osób chorujących psychicznie, w: Grotowska-Leder J., Faliszek K., (red.), *Ekсклюza i inkluzja społeczna; Diagnoza – uwarunkowania - kierunki działań*, Wydawnictwo Edukacyjne „Akapit”, Toruń 2005.
- Katalog Klubów Pracy*, Krajowy Urząd Pracy, Warszawa 1999.
- Kępiński A., *Psychopatologia nerwic*, Państwowy Zakład Wydawnictw Lekarskich, Warszawa 1972.
- Klinemann H., G. Gmel (red.), Mapping the social consequences of alcohol consumption, <http://alcalc.oxfordjournals.org> (dostęp: wrzesień 2005).
- Konarzewski K., *Jak uprawiać badania oświatowe: Metodologia praktyczna*, Wydawnictwa Szkolne i Pedagogiczne, Warszawa 2000.
- Konecki K, Kaczmarczyk K., Janusowe oblicze rejonowych urzędów pracy, w: Borkowski T., Marcinkowski A.(wyb.), *Socjologia bezrobocia*, Wydawnictwo Naukowe „Śląsk”, Katowice 1999.
- Koptas G., *Efektywność szkolenia bezrobotnych: raport z badań*, Studia i Materiały/ Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 1995.
- Koptas G., *Następstwa utraty pracy w opiniach bezrobotnych: (wybrane problemy społeczne)*, Studia i Materiały/Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 1992.
- Kordaszewski J., Etos pracy w doktrynie i polskim życiu gospodarczym, w: Z. Wiatrowski, I. Kropińska (red.), *Pedagogika pracy wobec aktualnych problemów gospodarczych i edukacyjnych: materiały z konferencji naukowej, zorganizowanej przez Zespół Pedagogiki Pracy Komitetu Nauk Pedagogicznych PAN i Zakład Pedagogiki Pracy Wyższej Szkoły*

- Pedagogicznej w Bydgoszczy w dniach 16-18 października 1986 roku w Zaciszu k. Bydgoszczy*, Wyższa Szkoła Pedagogiczna w Bydgoszczy, Bydgoszcz 1988.
- Kostecka A., *Program klubu pracy*, Ministerstwo Pracy i Polityki Socjalnej, Warszawa 1997.
- Kostecka A., *Umiejętności lidera klubu Pracy*, Ministerstwo Pracy i Polityki Socjalnej, Warszawa 1997.
- Kotlorz D (red.), *Bezrobocie w województwie katowickim ze szczególnym uwzględnieniem Rybnickiego Okręgu Węglowego: diagnoza, prognoza, przeciwdziałanie: raport z badań*, Wokół Nas: Fundacja im. Friedricha Eberta-Biuro na Śląsk, Gliwice 1994.
- Kotlorz D., Bezrobocie jako kwestia ekonomiczna i społeczna, w: Borkowski T., Marcinkowski A., Oherow-Urbaniec A. (red.), *Polityka społeczna, rodzina, bezrobocie*, Księgarnia Akademicka, Kraków 1997.
- Kotlorz D., *Rynek pracy w systemie społecznej gospodarki rynkowej: materiały do studiowania*, Akademia Ekonomiczna, Katowice 1995.
- Kotowska I. E., Zmiany zasobów siły roboczej a sytuacja na rynku pracy, w: Żeglicka H. (red.), *Rynek pracy w Polsce: analiza ekonomiczna 1990-1992*, Raport Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 1993.
- Kryńska E., *Segmentacja rynku pracy; Podstawy teoretyczne i analiza statystyczna*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 1996.
- Kwiatkowski E., Podstawy makroekonomii, Bezrobocie, w: Milewski R., (red.), *Podstawy ekonomii*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2001.
- Kwiatkowski E., *Bezrobocie: Podstawy teoretyczne*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2002.
- Kwiatkowski E., Strukturalne determinanty naturalnej stopy bezrobocia, w: XXII Konferencja Naukowa NBP „Reformy strukturalne z polityka pieniężna”, www.nbp.pl/konferencje/falenty2002 (dostęp: czerwiec 2005).
- Landreth H, Colander D.C., *Historia myśli ekonomicznej*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1998.
- Lipiński E., *Historia powszechnej myśli ekonomicznej do roku 1870*, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa 1968.
- Liwosz E., Pankiewicz K., Staroń A., Kostecka A., *Klub Pracy. Program Szkolenia*, Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2003.

- Marcinkowski A.S., Sobczak J.B., Bezrobotni i instytucje - interpretacje, definicje i strategie, w: Borkowski T., Marcinkowski A.(red.), *Socjologia bezrobocia*, Wydawnictwo Naukowe „Śląsk”, Katowice 1999.
- Marynowicz-Hetka E., *Dziecko w rodzinie problemowej: pomoc w rozwoju*, Instytut Wydawniczy Związków Zawodowych, Warszawa 1987.
- Mayntz R., Holm K., Hübner P., *Wprowadzenie do metod socjologii empirycznej*, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa 1985.
- Mazurkiewicz E.A., *Sprawność działania socjalnego w pedagogice społecznej Heleny Radlińskiej: u źródeł zastosowań prakseologii w pracy socjalnej*, Zakład Narodowy im. Ossolińskich, Wrocław (etc.) 1983.
- Meier A., Wychowanie i socjalizacja jako procesy społeczne, w: Rodziewicz-Winnicki A. (red.), *Pedagogika społeczna w perspektywie przemian gospodarczych*, Uniwersytet Śląski, Katowice 1987.
- Mikołajewicz W., Wyobrażenia o pomocy bezrobotnym, w: Carre O., Marynowicz -Hetka E. (red.), *Bezrobocie i praca socjalna w Polsce i we Francji*, Wydawnictwo Naukowe „Śląsk”, Katowice 2002.
- Miller R., Hoppe G, *Arbeit, gemeinschaft, persönlichkeit: soziologische Studien*, Dietz Verlag, Berlin 1964.
- Ministerstwo Gospodarki i Pracy, Departament Rynku Pracy, Informacja o działalności klubów pracy w 2003 roku, Warszawa 2004 r., www.praca.gov.pl (dostęp: sierpień 2005r.).
- Ministerstwo Gospodarki i Pracy, Departament Rynku Pracy, Informacja o realizacji usług poradnictwa zawodowego w urzędach pracy w 2003 roku, Warszawa 2003 r., www.praca.gov.pl (dostęp: październik 2005r.).
- Ministerstwo Gospodarki i Pracy, Informacja o instytucjonalnej obsłudze rynku pracy, www.praca.gov.pl (dostęp: październik 2005r.).
- Ministerstwo Gospodarki i Pracy, Sytuacja formalno-prawna służb zatrudnienia, www.mgip.gov.pl, (dostęp: lipiec 2005r.).
- Ministerstwo Gospodarki Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Informacja o działalności Klubów Pracy w 2002 roku, Warszawa 2003, www.mgip.gov.pl, (dostęp: październik 2003r.).
- Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Informacja o stanie i strukturze bezrobocia w grudniu 2003r., Warszawa 2004, www.praca.gov.pl, (dostęp: kwiecień 2004r.).

- Mlonek K., Tradycje badań bezrobocia w Polsce, - zagadnienie metodologiczne, w: Borkowski T., Marcinkowski A.(wybór), *Socjologia bezrobocia*, Wydawnictwo Naukowe „Śląsk”, Katowice 1999.
- Muszalski W., *Prawo socjalne*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1995.
- Ministerstwo Gospodarki, Nowa ustawa o promocji zatrudnienia, www.mgip.gov.pl, (dostęp: wrzesień 2004r.).
- Nowacki T. W., Pedagogika pracy wobec zmian gospodarczych, w: Z. Wiatrowski, I. Kropińska (red.), Z. Wiatrowski, I. Kropińska (red.), *Pedagogika pracy wobec aktualnych problemów gospodarczych i edukacyjnych: materiały z konferencji naukowej, zorganizowanej przez Zespół Pedagogiki Pracy Komitetu Nauk Pedagogicznych PAN i Zakład Pedagogiki Pracy Wyższej Szkoły Pedagogicznej w Bydgoszczy w dniach 16-18 października 1986 roku w Zaciszu k. Bydgoszczy*, Wyższa Szkoła Pedagogiczna w Bydgoszczy, Bydgoszcz 1988.
- Nowacki T., *Wychowanie przez pracę*, Nasza Księgarnia, Warszawa 1964.
- Nowacki T.W., *Praca i wychowanie*, Instytut Wydawniczy Centralnej Rady Związków Zawodowych, Warszawa 1980.
- Nowak A., Wysocka E., *Problemy i zagrożenia we współczesnym świecie, Elementy patologii społecznej i kryminologii*, „Śląsk” Wydawnictwo Naukowe, Katowice 2001.
- Nowak S., *Metodologia badań socjologicznych: zagadnienia ogólne*, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa 1970.
- Nowakowska B., *Terytorialne zróżnicowanie bezrobocia w Polsce: (wybrane problemy)*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 1993.
- Oleksyn T., Wpływ zarządzania potencjałem pracy w sektorze przedsiębiorstw na rynek pracy, w: Meller J., Dolny E. (red.), *Popyt na pracę w Polsce, Teoria i praktyka*, Uniwersytet Mikołaja Kopernika, Wojewódzki Urząd Pracy w Toruniu; Toruńska Szkoła Zarządzania, Toruń, 1997.
- Olubiński A., Praca socjalna jako wzmocnienie sił społecznych środowiska, w: *Wychowanie Na Co Dzień* 1996, nr 1-2.
- Opielka M., *Sozialpolitik: Grundlagen und vergleichende Perspektiven*, Rowohlt Verlag, Hamburg 2004.
- Papież Jan Paweł II, *Encyklika "Laborem exercens"*, Księgarnia Świętego Jacka, Katowice 1981.

- Pietrzyk A., Orientacja temporalna jako psychiczny korelat długotrwałego bezrobocia kobiet na Górnym Śląsku, w: Z. Ratajczak (red.), *Bezrobocie: strategie zaradcze i wzorce pomocy psychologicznej*, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 1998.
- Pillardy E., *Arbeit und Alter: eine soziologische Untersuchung über die Bedeutung der Arbeit nach der Pensionierung*, Ferdinand Enke Verlag, Stuttgart 1973.
- Pismo Święte Starego i Nowego Testamentu, Wydawnictwo Pallotinum, Poznań- Warszawa 1971.
- Polska Statystyka Publiczna, Statystyka bezrobocia, www.Stat.gov.pl (dostęp: sierpień 2005r.).
- Popiołek K., Psychologiczne koszty bycia osobą bezrobotną, w: Z. Ratajczak, *Bezrobocie: psychologiczne i społeczne koszty transformacji systemowej*, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 1995.
- Porzuczek L., Erenc J., Restrukturyzacja uspołecznionego rolnictwa i bezrobocie – przykład gminy Smętowo Graniczne, w: Borkowski T., Marcinkowski A., Oherow-Urbaniec A. (red.), *Polityka społeczna, rodzina, bezrobocie*, Księgarnia Akademicka, Kraków 1997.
- Powiatowy Urząd Pracy w Rudzie Śląskiej, Działania Rejonowego Urzędu Pracy na rzecz przeciwdziałania lokalnemu bezrobociu, Opracowanie własne, Ruda Śląska 2000.
- Puel H., Aneksy, w: Carre O., Marynowicz -Hetka E. (red.), *Bezrobocie i praca socjalna w Polsce i we Francji*, Wydawnictwo Naukowe „Śląsk”, Katowice 2002.
- Puel H., Elementy służące porównaniu bezrobocia, w: Carre O., Marynowicz -Hetka E. (red.), *Bezrobocie i praca socjalna w Polsce i we Francji*, Wydawnictwo Naukowe „Śląsk”, Katowice 2002.
- Raport z wyników spisów powszechnych-województwo śląskie, Główny Urząd Statystyczny, Katowice 2003, www.stat.gov.pl, (dostęp: listopad 2005).
- Ratajczak Z., Utrata pracy jako doświadczenie traumatyzujące i wyzwanie rozwojowe, w: Ratajczak Z., *Bezrobocie: psychologiczne i społeczne koszty transformacji systemowej, Psychologiczne problemy funkcjonowania człowieka w sytuacji pracy*, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 1995.
- Reszke I., *Wobec bezrobocia: opinie i stereotypy*, Wydawnictwo Naukowe „Śląsk”, Katowice 1999.
- Robson C., Projektowanie ewaluacji, w: Korporowicz L. (red.), *Ewaluacja w edukacji*, Oficyna Naukowa, Warszawa 1997.
- Rojek R., *Klub Pracy*, Wydawnictwo Naukowe „Śląsk”, Katowice 1996.

- Rybarski A., *Historia i przedmiot ekonomii*, Akademia Ekonomiczna w Krakowie, Kraków 1993.
- Rybczyńska D.A., Olszak-Krzyżanowska B., *Aksjologia pracy socjalnej - wybrane zagadnienia: pracownik socjalny wobec problemów i kwestii społecznych*, "Śląsk", Katowice 1999.
- Rybińska K., *Potrzeby i oczekiwania doradców zawodowych w zakresie rozwoju ich kompetencji zawodowych- raport z badań*, Ministerstwo Gospodarki i Pracy, Departament Rynku Pracy, Warszawa 2004.
- Schreiner O., *Arbeit für alle? Wege aus der Arbeitslosigkeit*, Bund-Verlag GmbH, Köln 1994.
- Sierpińska H., *Podręcznik dla liderów Klubów Aktywnego Poszukiwania Pracy*, Fundacja Akcji Demokratycznej - Fundacja Mazowsze, Warszawa 1993.
- Skarżyńska K., Kto czuje się zagrożony bezrobociem: charakterystyka społeczno-psychologiczna młodzieży przewidującej trudności na rynku pracy, w: Ratajczak Z. (red.), *Bezrobocie: psychologiczne i społeczne koszty transformacji systemowej*, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 1995.
- Skidmore R.A., Thackeray M.G., *Wprowadzenie do pracy socjalnej*, "Śląsk", Katowice 1998
- Socha M., Sztanderska U., *Strukturalne podstawy bezrobocia w Polsce*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2000.
- Szmagański J., *Teoria pracy socjalnej a ideologia i polityka społeczna; Przykład amerykański*, "Żak", Warszawa 1996.
- Sztumski J., *Problemy socjologii przemysłu*, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa; Poznań 1972.
- Sztumski J., Społeczności lokalne jako przedmiot badań socjologicznych, w: Sztumski J., Wódz J., (red.), *Społeczności lokalne regionu Górnego Śląska*, Polska Akademia Nauk. Oddział w Katowicach. Komisja Filozofii i Socjologii; Zakład Narodowy im. Ossolińskich, Wrocław-Warszawa-Kraków-Gdańsk-Łódź 1987.
- Sztumski, J. *Wstęp do metod i technik badań społecznych*, "Śląsk", Katowice 2005.
- Szylko-Skoczny M. (red.), *Społeczne skutki bezrobocia w wymiarze lokalnym: raport z badań empirycznych*, Polityka Ekonomiczna i Społeczna/ Fundacja im. Friedricha Eberta w Polsce, Warszawa 1992.
- Szylko-Skoczny M., Skutki bezrobocia w sferze zaspokajania potrzeb materialnych, w: Borkowski T., Marcinkowski A.(red.), *Socjologia bezrobocia*, „Śląsk”, Katowice 1999.

- Świątkiewicz W., Miasto przemysłowe - przełamywanie stereotypu (na przykładzie Rudy Śląskiej), w: Świątkiewicz W., Wódz K. (red.), *Miasta przemysłowe we współczesnych badaniach socjologicznych*, "Śląsk", Katowice 1997.
- Świątkiewicz W., *Zróżnicowanie społeczne a uczestnictwo w kulturze*, Uniwersytet Śląski, Katowice 1984.
- Tarkowska E., Zróżnicowanie polskiej biedy w świetle badań jakościowych, w: *Problemy Polityki Społecznej*, Studia i Dyskusje, Warszawa 4/2002.
- Terelak J., Kobos Z., Piątkowska J., Stres bezrobocia a potrzeba samorealizacji u mężczyzn w wieku 25-45 lat, w: Ratajczak Z. (red.), *Bezrobocie, strategie zaradcze i wzorce pomocy psychologicznej*, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 1998.
- Thoma G., Jugendarbeitslosigkeit bekämpfen - aber wie?, Bundeszentrale für politische Bildung, www.bpb.de/publikationen, (dostęp: lipiec 2006).
- Tomaszewski T., Bezrobocie jako utrata możliwości, w: Ratajczak Z. (red.), *Bezrobocie : psychologiczne i społeczne koszty transformacji systemowej*, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 1995.
- Trzeciak W., Poradnictwo zawodowe w urzędach pracy w Polsce, www.praca.gov.pl (dostęp: styczeń 2006).
- Turowski J., Pojęcie postawy, w: M.Bocheńska-Seweryn, K.Kluzowa (red.) *Elementy socjologii*, "Śląsk", Katowice 1999.
- Unolt J., *Ekonomiczne problemy rynku pracy*, „Śląsk”, Katowice 1999.
- Urząd Marszałkowski Województwa Śląskiego, Diagnoza sytuacji społeczno-gospodarczej, www.silesia-region.pl (dostęp: czerwiec 2005r.)
- Urząd Marszałkowski Województwa Śląskiego, Edukacja, www.silesia-region.pl/educ.php (dostęp:czerwiec 2005).
- Urząd Marszałkowski Województwa Śląskiego, Gospodarka, www.silesia-region.pl/gosp.php (dostęp: czerwiec 2005r.)
- Urząd Marszałkowski Województwa Śląskiego, Rolnictwo, www.silesia-region.pl/rolnic.php (dostęp: czerwiec 2005r.).
- Urząd Statystyczny w Katowicach, Ludność, wyznania religijne, w: *Rocznik statystyczny województwa śląskiego 2006*, Katowice 2006.
- Wiatrowski Z., Praca człowieka jako podstawowy warunek powodzenia reformy gospodarczej, w: Wiatrowski Z. (red.), *Problemy pedagogiki pracy w okresie reformy gospodarczej*, Wyższa Szkoła Pedagogiczna w Bydgoszczy, Bydgoszcz 1984.

- Wilckock R. C., Franke W., *Unwanted Workers: permanent layoffs and long term unemployment*, Institute of Labor and Industrial Relations University of Illinois. - Glencoe: The Free Press, Toronto Ontario 1963.
- Wilczyńska-Kwiatek A., Psychologiczny portret własny w sytuacji utraty pracy, w: Z. Ratajczak (red.) *Bezrobocie jako wyzwanie. Badania i Aplikacje*, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego Katowice 2004.
- Wódz K., Kłopotliwe dziedzictwo, w: Faliszek K., Łęcki K., Wódz K., *Górnicy; Zbiorowości górnicze u progu zmian*, Śląsk Wydawnictwo Naukowe, Katowice 2001.
- Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach, Informacja o poziomie i strukturze bezrobocia w województwie śląskim, www.wup-katowice.pl, (dostęp: grudzień 2004r.).
- Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach, Liczba bezrobotnych w układzie gmin, wup-katowice.pl, (dostęp: grudzień 2003 r.).
- Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach, Pismo do kierowników Rejonowych Urzędów Pracy z 28 maja 1996r. (Dokument w dyspozycji Powiatowego Urzędu Pracy w Rudzie Śląskiej).
- Woskowski J., *Socjologia*, Państwowe Zakłady Wydawnictw Szkolnych, Warszawa 1972.
- Wódz K. (red), *Przestrzeń, środowisko społeczne, środowisko kulturowe: z badań nad starymi dzielnicami Górnego Śląska*, Uniwersytet Śląski, Katowice 1992.
- Wódz K., *Praca socjalna w środowisku zamieszkania*, „Śląsk”, Katowice 1998.
- Wójcik M., Przewodnik po Klubach Pracy Rejonowych Urzędów Pracy Województwa Katowickiego, Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach, Wydział Rynku Pracy, Katowice 1996.
- Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach, tabela: „Bezrobotni, którzy ukończyli szkolenie”, www.wup-katowice.pl (dostęp: grudzień 2004)
- Znaniecki F., Socjologia bezrobotnych, w: Borkowski T., Marcinkowski A.(wybór), *Socjologia bezrobocia*, Wydawnictwo Naukowe „Śląsk”, Katowice 1999.
- Zuber-Dzikowa L., Bezrobocie jako wyzwanie dla psychologii stosowanej - wybrane problemy, w: Z. Ratajczak, *Bezrobocie. Psychologiczne i społeczne koszty transformacji systemowej*, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 1995.
- Żak-Rosiak E., *Bezrobotni*, Centrum Rozwoju Służb Społecznych, PHARE, Warszawa 1996.

Spis tabel

Tabela 1. Dynamika bezrobotnych w grudniu 2003r.	49
Tabela 2. Struktura zbiorowości zarejestrowanych bezrobotnych w grudniu 2003 r.	50
Tabela 3. Struktura zarejestrowanych bezrobotnych w grudniu 2003 r.	78
Tabela 4 Bezrobocie w podregionach województwa śląskiego	80
Tabela 5 Dynamika bezrobocia w województwie śląskim w latach 2003-2004	81
Tabela 6 Początki Klubów Pracy według obecnych organizatorów	145
Tabela 7 Trudności w organizacji Klubów Pracy według organizatorów	146
Tabela 8 Organizatorzy i ich partnerzy	147
Tabela 9 Stosowane regulaminy Klubów Pracy	151
Tabela 10 Funkcje Klubu Pracy według opinii kierowników urzędów pracy	153
Tabela 11 Funkcje Klubu Pracy w opiniach liderów	154
Tabela 12 Formy organizacyjne Klubów Pracy	157
Tabela 13 Liczba dni szkoleniowych w cyklu zajęć Klubów Pracy	158
Tabela 14 Organizacja zajęć – czas trwania spotkań Klubu Pracy	159
Tabela 15 Sumaryczny czas trwania zajęć Klubów Pracy	159
Tabela 16 Częstotliwość spotkań w Klubach Pracy	160
Tabela 17 Dobór uczestników grup Klubów Pracy	160
Tabela 18 Warunki lokalowe Klubów Pracy	161
Tabela 19 Opinie organizatorów na temat wyposażenia	163
Tabela 20 Nabór do Klubów Pracy	164
Tabela 21 Deklaracje dotyczące preferencji dla uczestników Klubów Pracy	165
Tabela 22 Specyfika Klubów Pracy według kierowników urzędów pracy	167
Tabela 23 Pracownicy odpowiedzialni za realizację zadań Klubu Pracy	168
Tabela 24 Wykształcenie liderów Klubów Pracy	169
Tabela 25 Programy realizowane w Klubach Pracy według deklaracji liderów	170
Tabela 26 Elementy stosowanych programów	171
Tabela 27 Praktyczna realizacja treści zajęć	174
Tabela 28 Wiek i płeć respondentów	178
Tabela 29 Wykształcenie i płeć respondentów	179
Tabela 30 Wykształcenie a uprawnienia zawodowe	179
Tabela 31 Rodziny pochodzenia respondentów w relacji do pracy zawodowej	181
Tabela 32 Grupy zawodowe reprezentowane przez rodziców respondentów	183
Tabela 33 Staż pracy rodziców respondentów	184
Tabela 34 Zajęcia respondentów poprzedzające okres bezrobocia	186
Tabela 35. Zatrudnienia respondentów poprzedzające okres bezrobocia	187
Tabela 36 Staż pracy respondentów	187
Tabela 37 Wcześniejsze zatrudnienia respondentów i odpowiadające im poziomy zawodowe	188
Tabela 38 Zajęcia respondentów poprzedzające okres bezrobocia, a ich kwalifikacje	188
Tabela 39 Okoliczności związane z utratą zatrudnienia/bezrobociem respondentów	189
Tabela 40 Płeć i sytuacja rodzinna respondentów	190
Tabela 41 Gospodarstwa domowe respondentów	190
Tabela 42 Respondenci i ich potomstwo	191
Tabela 43 Wiek potomstwa respondentów	191
Tabela 44 Źródła utrzymania rodzin respondentów	192
Tabela 45 Środki uzupełniające budżet domowy w sytuacji bezrobocia	193

Tabela 46 Sytuacja materialna respondentów	194
Tabela 47 Oceny respondentów dotyczące własnej sytuacji materialnej.....	195
Tabela 48 Wyposażenie mieszkań w wybrane dobra.....	196
Tabela 49 Warunki mieszkaniowe respondentów - metraż.....	197
Tabela 50 Warunki mieszkaniowe respondentów - zagęszczenie mieszkań.....	198
Tabela 51 Warunki mieszkaniowe respondentów - status mieszkania.....	198
Tabela 52 Budynki zamieszkałe przez respondentów	199
Tabela 53 Okolice zamieszkania respondentów.....	200
Tabela 54 Okolice zamieszkania respondentów.....	200
Tabela 55 Wyznanie respondentów.....	201
Tabela 56 Reakcja na rozstanie się z zakładem pracy/na bezrobocie	207
Tabela 57 Bezrobocie respondentów.....	208
Tabela 58 Opinie respondentów na temat bezrobocia.....	208
Tabela 59 Opinie respondentów na temat konsekwencji bezrobocia.....	208
Tabela 60 Opinie liderów na temat postaw uczestników Klubu Pracy	211
Tabela 61 Opinie liderów na temat nastrojów uczestników Klubu Pracy.....	211
Tabela 62 Postawy respondentów wobec sytuacji trudnych	212
Tabela 63 Przyszłość według przewidywań respondentów	213
Tabela 64 Decyzja na udział w zajęciach Klubu Pracy.....	214
Tabela 65 Relacje z bliskimi – reakcje rodziców na zaistniałą sytuację.....	216
Tabela 66 Rodzina wobec sytuacji respondentów.....	217
Tabela 67 Sytuacja respondentów a ich otoczenie	218
Tabela 68 Rezultaty Klubu Pracy według opinii kierowników urzędów pracy	222
Tabela 69 Rezultaty Klubu Pracy w opiniach liderów	223
Tabela 70 Rezultaty udziału w Klubie Pracy według uczestników.....	224
Tabela 71 Postanowienia respondentów dotyczące zmian w poszukiwaniu zatrudnienia....	225
Tabela 72 Oczekiwania uczestników motywujące do uczestnictwa w KP według liderów ..	226
Tabela 73 Reorientacja oczekiwań i nastawień uczestników wg liderów.....	227
Tabela 74 Oczekiwania uczestników motywujące do udziału w Klubie Pracy	228
Tabela 75 Osiągnięcia Klubu Pracy	229
Tabela 76 Klub Pracy według kierowników urzędów pracy.....	232
Tabela 77 Zalety Klubu Pracy według kierowników urzędów pracy	232
Tabela 78 Wady Klubu Pracy według kierowników urzędów pracy	233
Tabela 79 Wady Klubu Pracy według liderów.....	234
Tabela 80 Relacje: Klub Pracy – inni pracownicy urzędu według liderów	235
Tabela 81 Przewidywania dotyczące przyszłości Klubu Pracy według kierowników.....	236
Tabela 82 Przeszkody w rozwoju Klubu Pracy według liderów.....	237
Tabela 83. Zarejestrowani w województwie śląskim a liczba uczestników Klubów Pracy..	241
Tabela 84. Zarejestrowani w Powiatowych Urzędach Pracy w lipcu roku 2003 oraz korzystający z KP	242
Tabela 85. Populacja bezrobotnych w powiatach a korzystający z Klubów Pracy w roku 2003	243
Tabela 86. Zestawienie porównawcze populacji korzystających z zajęć w Klubach Pracy i bezrobotnych województwa śląskiego w roku 2003	244
Tabela 87 Struktura uczestników Klubów Pracy według płci.....	246
Tabela 88 Udział mężczyzn oraz kobiet w Klubach Pracy w powiatach ziemskich.....	246
Tabela 89 Udział mężczyzn oraz kobiet w Klubach Pracy w powiatach grodzkich.....	246
Tabela 90 Struktura wiekowa uczestników Klubów Pracy w latach 2001, 2002, 2003.....	247
Tabela 91 Struktura wiekowa uczestników Klubów Pracy w powiatach ziemskich	247

Tabela 92 Struktura wiekowa uczestników Klubów Pracy w powiatach grodzkich.....	247
Tabela 93 Wykształcenie uczestników Klubów Pracy.....	248
Tabela 94 Wykształcenie uczestników Klubów Pracy w powiatach ziemskich	248
Tabela 95 Wykształcenie uczestników Klubów Pracy w powiatach grodzkich	248
Tabela 96 Efektywność zatrudnieniowa Klubów Pracy w latach 2001-2003	249
Tabela 97 Rozpoczynający zajęcia w KP a kończący cykl zajęć w latach 2001-2003	250
Tabela 98 Podejmujący szkolenia po ukończeniu Klubu Pracy w latach 2001-2003	251

Aneksy

1. Wzorcowy regulamin Klubu Pracy

Propozycja ujęta w podręczniku Alicji Kosteckiej „Program klubu pracy”
(wyd.: Warszawa 1997.), s.55:

Regulamin Klubu Pracy

wzór

1. Klub Pracy jest miejscem gdzie osoby poszukujące pracy spotykają się w celu rozwijania swoich umiejętności i zaktywizowania swoich działań w poszukiwaniu pracy
2. Uczestnictwo w zajęciach klubu pracy jest dobrowolne, a uczestnicy przejawiają zdecydowaną wolę znalezienia pracy
3. Klub prowadzi zajęcia szkoleniowe i praktyczne. Aktywny udział w tych zajęciach jest warunkiem powodzenia w znalezieniu pracy
4. Klub udostępnia uczestnikom środki techniczne pomocne w procesie poszukiwania pracy oraz pomoc merytoryczną w przygotowaniu życiorysu, podania o pracę (gazety, telefon)
5. Uczestnicy Klubu przychodzą na zajęcia szkoleniowe punktualnie i systematycznie
6. W przypadku usprawiedliwionej nieobecności uczestnik powiadamia o tym wcześniej lidera Klubu
7. Uczestnik współpracuje z innymi członkami klubu, wspiera ich wysiłki w poszukiwaniu pracy, respektuje ich prawa, szanuje powierzone grupie tajemnice
8. Uczestnik Klubu stosuje do wskazówek lidera Klubu w zakresie realizacji „Planu działania”
9. Uczestnik dba o estetykę i czystość Klubu

2. Wykaz Powiatowych Urzędów Pracy prowadzących Kluby Pracy

2.1. KLUBY PRACY ZORGANIZOWANE I PROWADZONE PRZEZ POWIATOWE URZĘDY PRACY

Powiatowy Urząd Pracy w Bielsku Białej - filia w Czechowicach - Działoszycach

Powiatowy Urząd Pracy w Bielsku-Białej*

Powiatowy Urząd Pracy w Będzinie

Powiatowy Urząd Pracy w Bytomiu

Powiatowy Urząd Pracy w Chorzowie

Powiatowy Urząd Pracy w Dąbrowie Górniczej

Powiatowy Urząd Pracy w Gliwicach

Powiatowy Urząd Pracy w Jastrzębiu Zdrój

Powiatowy Urząd Pracy w Jaworznie

Powiatowy Urząd Pracy w Katowicach

Powiatowy Urząd Pracy w Lublińcu

Powiatowy Urząd Pracy w Mikołowie z siedzibą w Łaziskach

Powiatowy Urząd Pracy w Piekarach

Powiatowy Urząd Pracy w Raciborzu

Powiatowy Urząd Pracy w Rudzie Śląskiej

Powiatowy Urząd Pracy w Rybniku

Powiatowy Urząd Pracy w Siemianowicach

Powiatowy Urząd Pracy w Sosnowcu

Powiatowy Urząd Pracy w Tarnowskich Górach

Powiatowy Urząd Pracy w Tychach

Powiatowy Urząd Pracy w Wodzisławiu Śląskim

Powiatowy Urząd Pracy w Zabrze

Powiatowy Urząd Pracy w Zawierciu

Powiatowy Urząd Pracy w Żorach

2.2. Kluby Pracy z prowadzone we współpracy z OHP:

Powiatowy Urząd Pracy w Cieszynie

Powiatowy Urząd Pracy w Częstochowie

Powiatowy Urząd Pracy w Częstochowie, filia w Koniecpolu

Powiatowy Urząd Pracy w Kłobucku

Powiatowy Urząd Pracy w Żywcu

* Klub w nietypowej formie - tzw. Gminne Kluby Aktywnego Poszukiwania Pracy (działalność wyłącznie w punktach terenowych, bez cyklicznych spotkań).

3. Zastosowane narzędzia badawcze

3.1. Kwestionariusz wywiadu z kierownikami Powiatowych Urzędów Pracy

PUP w Bezrobotnych zarejestrowanych stopa bezrobocia.....

Bezrobotne kobiety mężczyźni

1. Historia Klubu Pracy w tutejszym Urzędzie Pracy? Jego początki? Czyją był inicjatywą?
2. Jakie trudności trzeba było wówczas pokonać, Z jakimi trudnościami Klub Pracy boryka się obecnie?
3. Kto prowadzi Klub Pracy - od początku ta sama osoba, ile osób pełniło tę funkcję, ich kwalifikacje oraz postawy względem zadań Klubu Pracy?
4. Na ile zmiany liderów dało się zauważyć w funkcjonowaniu Klubu Pracy? Ile osób zaangażowanych jest w realizację zadań Klubu Pracy obecnie?
5. Regulaminowe cele i zadania Klubu Pracy?
6. Na ile Klub Pracy spełnia funkcję wychowawczą; na ile motywuje do poszukiwań pracy, a może oddziałuje terapeutycznie na uczestników?
7. W czym tkwią zalety Klubów Pracy? Co jest wadą tej formy pomocy bezrobotnym?
8. Statystyki: przeszkolone osoby, liczba grup; Statystyki innych szkoleń...?
9. Atmosfera wokół Klubu Pracy w Urzędzie? (idea pożyteczna, godna polecenia, czy też jedna z form, albo “zbędny trud”)
10. Miejsca spotkań, wyposażenie?
11. Koszty organizacji zajęć Klubu Pracy, koszty innych szkoleń?
12. Efektywność zajęć Klubu Pracy, efektywność innych szkoleń?
13. Sposób naboru do Klubu Pracy? Na ile jest to sposób, który można ocenić jako dobry?
14. Jak wpływają na realizację programu różnice w wykształceniu uczestników zajęć? A inne różnice...?
15. Czy forma pomocy bezrobotnym jaką są Kluby Pracy powinna być upowszechniana? Jeżeli tak, to od czego (kogo) to zależy?
16. Plany związane z Klubem Pracy, jakie są perspektywy tej formy pomocy bezrobotnym?
17. Wartość Klubu Pracy?
18. Czy “absolwenci” Klubu Pracy to wyróżniający się bezrobotni? Jeżeli tak, to w czym się to przejawia?
19. Stosowane preferencje dla klubowiczów?
20. Na ile tutejszy Klub Pracy odróżnia się od innych Klubów Pracy?

3.2. Kwestionariusz wywiadu z liderami Klubów Pracy

Klub Pracy w strukturach PUP w

1. Jego początki? Czyją był inicjatywą? Jakie trudności trzeba było wówczas pokonać?
2. Z jakimi trudnościami Klub Pracy boryka się obecnie?
3. Kwalifikacje lidera? Na ile wystarczają one do wykonania zadań?
4. Liczba osób przeszkolonych w Klubie Pracy w tym: K M.....
5. Regulaminowe cele i zadania Klubu Pracy?
6. Na ile Klub Pracy pełni funkcje terapeutyczne, wychowawcze, na ile praktyczne?
7. Odsetek osób zaliczających cały program Klubu Pracy? Średnia efektywność?
8. Najczęstsze skargi uczestników Klubu Pracy? Ich oczekiwania uczestników na początku zajęć Klubu Pracy, na ile się zmieniają w miarę realizacji programu? Co przyswajają najłatwiej, co najtrudniej? Zajęcia oceniane przez uczestników jako bardzo potrzebne, mniej użyteczne....?
9. Od czego zależy dobór realizowanych treści programowych? Na ile są zmieniane dla poszczególnych grup?
10. Nastroje uczestników Klubu Pracy na początku programu, pod koniec?
11. Jak wyglądają relacje pomiędzy uczestnikami Klubu Pracy?
12. Ocena programu pod względem czasu - na ile obecna liczba zajęć jest wystarczająca?
13. Stosowane metody w realizacji zajęć?
14. Trudności w realizacji zajęć? Jak na prowadzenie zajęć wpływają różnice wykształcenia i inne różnice dające się odczuć w grupie?
15. Miejsca spotkań, wyposażenie?
16. Jak jest opiniowany Klub Pracy przez innych pracowników Urzędu Pracy?
17. Jaka będzie przyszłość Klubu Pracy? Czy powinien być popularyzowany? Co powstrzymuje rozwój tej formy pomocy bezrobotnym?
18. Jak można opisać uczestników Klubu Pracy? Najczęściej spotykane postawy?
19. Czy zajęcia Klubu Pracy mogą modyfikować postawy uczestników? W jakim sensie?
20. Po jakich zajęciach uczestnicy sprawdzają nowe wiadomości na rynku pracy?
21. Co w odczuciu lidera jest sukcesem Klubu Pracy? Na czym polega wartość Klubu Pracy dla tutejszego Urzędu, dla uczestników, dla bezrobotnych? Mankamenty Klubu Pracy?
22. Wspomnienia: największa satysfakcja...? Szczególni uczestnicy?

3.3. Kwestionariusz ankiety dotyczący postrzegania bezrobocia, własnej sytuacji (uczestników Klubu Pracy) oraz opinii na temat Klubów Pracy

Bezrobocie jest naszym wspólnym problemem. Jak go rozwiązać? Czy udział w zajęciach Klubu Pracy, na jaki się pan/ zdecydował/a, to sposób na bezrobocie? Pana/i opinia na ten temat jest dla nas bardzo ważna. Możliwe, iż zostanie uwzględniona przy tworzeniu nowych programów dla bezrobotnych. Jeżeli zechce pan/i zatem pomóc, proszę ustosunkować się do poniższych zadań i odpowiedzieć na nie zgodnie z własnym przekonaniem. Z góry dziękujemy za trud związany z wypełnianiem kwestionariusza ankiety.

1. Jak trafił/a pan/i do Klubu Pracy? -proszę podkreślić odpowiedź lub napisać własną wersję

- | | |
|---|-------------------------------|
| A. Zachęcił mnie pracownik Urzędu Pracy | C. Trafiłem/am tu przypadkowo |
| B. Zachęcił mnie ktoś, kto sam był w Klubie Pracy | D. |

2. Dlaczego pan/i się zdecydował/a na Klub Pracy?

.....

3. Jakich wiadomości i umiejętności oczekiwał pan/i decydując się na udział w zajęciach Klubu Pracy? (Proszę przejrzeć wszystkie poniższe zdania. Którą odpowiedź uważa pan/i za najważniejszą? - Przy niej proszę wpisać w kratce cyfrę 1. Odpowiedź mniej ważną proszę oznaczyć cyfrą 2, następną w kolejności - cyfrą 3, itd. Jeżeli jakieś odpowiedzi są tak samo ważne - proszę je oznaczyć tymi samymi cyframi. Niepotrzebne skreślić, jeżeli czegoś brakuje - proszę dopisać)

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Informacje o rynku pracy, jego zasadach | <input type="checkbox"/> Sposoby wyszukiwania ofert pracy |
| <input type="checkbox"/> Cechy uczestnika rynku pracy przydatne do pozyskania zatrudnienia | <input type="checkbox"/> Jak rozmawiać telefonicznie z pracodawcą |
| <input type="checkbox"/> Pisanie dokumentów: podań, życiorysu, itp. | <input type="checkbox"/> Wykonanie wizytówki bezrobotnego |
| <input type="checkbox"/> Prowadzenie rozmowy z pracodawcą | <input type="checkbox"/> Inne - jakie?)..... |
| | |

4. Nie mam dotąd pracy bo: (proszę odpowiedź zakreślić kółkiem, bądź napisać swoją wersję)

- | | |
|---|--|
| A. W moim zawodzie nie ma ofert | F. Czekałem/am na lepsze oferty pracy |
| B. Nie wiedziałem jak szukać ofert | G. Traciłem/am czas, nic nie robiłem/am |
| C. Mój sposób szukania pracy był nieodpowiedni | H. Depresja... - nic mi się nie chciało robić |
| D. Mam słabe kwalifikacje | I. Przerwa była mi potrzebna, wykorzystałem/am ją na inne sprawy |
| E. Nie umiałem się zaprezentować przed Pracodawcą | J.?..... |

5. Inni mają pracę, bo: (Wybrane odpowiedzi proszę zakreślić kółkiem, albo napisać swoją wersję)

- | | |
|----------------------------|--|
| A. Mają szczęście | D. Mają znajomości, układy |
| B. Mają dobre kwalifikacje | E. ...Bo jeszcze nie zostali zwolnieni |
| C. Są wykształceni | F. ?..... |

6. Najważniejsze w pomocy bezrobotnym jest: (proszę ocenić poniższe zdania jak te w zadaniu 3 - najważniejszą oznaczyć cyfrą 1, cyfrą 2 - drugą w kolejności itd.)

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Pomoc materialna - zapewnienie zasiłku | <input type="checkbox"/> Przynajmniej tymczasowe zatrudnienie - np. roboty publiczne |
| <input type="checkbox"/> Pomoc psychologiczna | <input type="checkbox"/> Kurs: jak założyć własną firmę |
| <input type="checkbox"/> Zaoferowanie możliwości podjęcia szkoleń | <input type="checkbox"/> Pożyczka na działalność gospodarczą |
| <input type="checkbox"/> Szkolenia uczące poruszania się po rynku pracy | <input type="checkbox"/> Organizowanie samopomocy bezrobotnych (miejsce spotkania, ktoś kto poprowadzi grupę) |
| <input type="checkbox"/> Sporządzenie listy działalności gospodarczej potrzebnej na rynku, słabo "opanowanej" | <input type="checkbox"/> Inne...? |
| <input type="checkbox"/> By w Urzędzie Pracy był ktoś, kto na bieżąco rozmawia z bezrobotnym, sprawdza jego postępy, radzi, wspiera go, podtrzymuje na duchu... | |

7. Bezrobocie to: Właściwą odpowiedź proszę zakreślić kółkiem, bądź napisać swoją wersję

- | | |
|---|---|
| A. Po prostu tragedia, nieszczęście | D. szansa na własny rozwój |
| B. Pogwałcenie praw człowieka | E. Sposób na lepszą wydajność pracujących |
| C. Sposób na zmuszenie ludzi do podwyższenia kwalifikacji | F. Trudna, ale dobra "szkoła życia" |
| | G. ?..... |

8. Proszę odpowiedzieć na poniższe pytania:

Jak to się stało, że został/a pan/i osobą bezrobotną? (zwolnienie, likwidacja zakładu pracy, własna decyzja, czy inne wydarzenia?)

Jak długo jest pan/i osobą bezrobotną? (proszę podać w miesiącach).....

Czy jest to dla pana/i pierwsze doświadczenie bezrobocia?.....Jeżeli nie pierwsze, to jak długo był/a pan/i bezrobotnym/ą poprzednio?

Jak długo pan/i pracował/a zanim nie nastąpiło rozwiązanie umowy o pracę?.....

Pracował/a pan/i w zawodzie pełniona funkcja.....

Z jakiej rodziny pan/i pochodzi? (robotniczej, chłopskiej, inteligenckiej, o tradycjach rzemieślniczych?)

Jaki zawód wykonywał pana/i ojciec? **Przepracował lat**

Matka wykonywała zawód **Przepracowała lat**

Jaka była pana/i pierwsza reakcja kiedy został pan/i bezrobotnym/ną?

Jak zareagowała pana/i rodzina?

Co rodzice mówią o pana/i obecnej sytuacji?

9. Mój zawód.... (proszę ocenić poniższe twierdzenia przez zakreślenie jednej z cyfr, gdzie:
1 to "tak"; 2 to "nie wiem"; 3 to "nie"

1. wybierałem go świadomie	1	2	3	9. nie było możliwości wyboru innego zawodu.....	1	2	3
2. zgodnie z zainteresowaniami	1	2	3	10. zawód to kwestia utrzymania a nie zainteresowań	1	2	3
3. nie lubiłem go	1	2	3	11. chętnie skorzystam z możliwości zmiany zawodu	1	2	3
4. dziś bym go nie wybrał/a	1	2	3	12. możliwość zmiany zawodu to "plus" bezrobocia	1	2	3
5. wybór był przypadkowy	1	2	3	13. moje rozstanie z zawodem odczuwam jak bolesną stratę	1	2	3
6. wybrał/abym go jeszcze raz .	1	2	3				
7. jest nieciekawym.....	1	2	3				
8. To był mój wymarzony zawód	1	2	3				

10. Jako pracownik: Właściwą odpowiedź proszę zakreślić kółkiem

- A. Starłem/am się być bardzo dobry/a
- B. Byłem/am przeciętny/a - ani dobry/a, ani zły/a
- C. Pracodawca miał pewne zastrzeżenia do mnie

11. Uważam, że praca jest przede wszystkim: Właściwą odpowiedź proszę zakreślić kółkiem, bądź napisać swoją wersję; odpowiedzi z jakimi się pan/i nie zgadza - proszę skreślić

- | | |
|-----------------------------|---|
| A. źródłem utrzymania | E. sposobem samorealizacji człowieka |
| B. przeznaczeniem człowieka | F. byłaby niepotrzebna gdyby nie brak pieniędzy |
| C. jego szczęściem | G. czymś najważniejszym w życiu |
| D. sposobem służenia innym | H. <i>pojmujesz ją inaczej? Jak?</i> |

12. Proszę odpowiedzieć na poniższe pytania:

Z czego utrzymuje się obecnie pana/i rodzina?

Czy posiada pan/i dobra, które w razie pogorszenia się sytuacji można spieniężyć? Jeżeli tak, to jakie? (samochód, mieszkanie własnościowe, ziemia, itp.)

Z czego państwo rezygnują z powodu bezrobocia? (na co nie pozwalacie sobie obecnie wydawać pieniędzy?).....

Na czym państwo oszczędzacie?

Czy jest pan/i zadłużony/a? Jeżeli tak, to gdzie (bank, rodzina, spółdzielnia mieszkaniowa...?).....

Jaka była państwa sytuacja materialna zanim pan/i nie utracił/a pracy? (znośna; zadowalająca; bardzo dobra; również była trudna?)

13. Nasz budżet dotąd ratowały: (w wolnych kratkach - przy hasłach które pana/i rodziny dotyczą- proszę wstawić liczby 1, 2, 3 itd. - według kolejności sposobów ratowania budżetu. Niepotrzebne proszę skreślić, brakujące - dopisać)

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Oszczędności | <input type="checkbox"/> Dorywcze, nieoficjalne prace ("na czarno") |
| <input type="checkbox"/> Pożyczki u przyjaciół, krewnych | <input type="checkbox"/> Dorywcze legalne prace |
| <input type="checkbox"/> Pomoc rodziców | <input type="checkbox"/> Sprzedaż wartościowych dóbr (samochód, ziemia, sprzęt itp.) - (podaj jakich)..... |
| <input type="checkbox"/> Linia kredytowa w Banku | |
| <input type="checkbox"/> Postaraliśmy się o dodatek mieszkaniowy | <input type="checkbox"/> Inne...? |
| <input type="checkbox"/> Na szczęście żona/mąż ma pracę... | |

14. Bezrobocie prowadzi do: (proszę zakreślić wybraną odpowiedź)

- | | |
|--|--|
| A. załamań, depresji, nawet myśli o samobójstwie | C. rozwoju - człowiek staje się mocniejszy |
| B. niczego dobrego-możliwe są zamieszki, strajki | D. poprawy jakości pracy w firmach |

15. Po zwolnieniu z pracy: (proszę podkreślić wybrane odpowiedzi)

- | | |
|---|--|
| A. pomyślałem/am "jakoś to będzie" | E. Długo rozmyślałem/am" co teraz robić? |
| B. byłem załamany/a wpadłem/am w depresję | F. Zacząłem/am pytać o pożyczki |
| C. zaplanowałem gdzie i jak będę szukać pracy | G. Postanowiłem/am przekwalifikować się |
| D. postanowiłem/am odpocząć jakiś czas | H. ?..... |

16. Kiedy jest mi trudno mam zwyczaj:

- | | |
|---|---|
| A. przeczekać, samo się jakoś ułożyć | D. przyznać, że nie potrafię rozwiązać problemu, Zdać się na pomoc innych |
| B. poddać się... Łatwo się załamuję | E. działać, walczyć, szukać nowych sposobów |
| C. starać się zapomnieć o problemie - zająć się czymś innym, szukać pocieszenia, rozrywki, itd. | F. (inaczej?...) |

17. Proszę ocenić poniższe twierdzenia przez zakreślenie jednej z cyfr, gdzie:

1 to "tak"; 2 to "nie wiem"; 3 to "nie"

- | | | | |
|--|---|---|---|
| 1. Bezrobotny "zawodzi" rodzinę, która czeka na pieniądze | 1 | 2 | 3 |
| 2. Jest załamany tym, że jego dzieci widzą jak jest bezradny | 1 | 2 | 3 |
| 3. Bezrobotnego się nie szanuje, nie liczy się dla nikogo | 1 | 2 | 3 |
| 4. Daje mu się do zrozumienia, że to co umie jest bezwartościowe | 1 | 2 | 3 |
| 5. Bezrobotny czuje, że marnuje swoje życie | 1 | 2 | 3 |
| 6. Bezrobotny praktycznie żyje z poczuciem porażki | 1 | 2 | 3 |
| 7. Tak naprawdę bezrobotny jest sam ze swoimi problemami | 1 | 2 | 3 |
| 8. W pewnym stopniu czuję się winny/winna tej sytuacji | 1 | 2 | 3 |
| 9. To okropne, że w środku życia trzeba zaczynać od podstaw | 1 | 2 | 3 |
| 10. Moja rodzina z trudem wytrzymuje sytuację bezrobocia | 1 | 2 | 3 |
| 11. Moja rodzina radzi sobie nieźle - wierzy, że będzie dobrze | 1 | 2 | 3 |
| 12. Moi bliscy widzą przyszłość w czarnych barwach | 1 | 2 | 3 |
| 13. Żyjemy skromniej, ale na chleb nam nie brakuje | 1 | 2 | 3 |

14. Mam wsparcie w bliskich - rozumieją mnie, współczują	1	2	3
15. Bliscy obwiniają mnie o to, że jest im ciężko.....	1	2	3
16. Nie wiem co bliscy myślą o tym, bo mało rozmawiamy	1	2	3
17. Rodzina i przyjaciele starają się szukać pracy dla mnie	1	2	3
18. Rzadziej widuję teraz przyjaciół, znajomych - wstyd mi... ..	1	2	3
19. To że jestem bezrobotny, to wina złej polityki państwa	1	2	3
20. ...To wina mojego poprzedniego pracodawcy	1	2	3
21. ...To niczyja wina - taki los	1	2	3
22. To też moja wina - można to było przewidzieć i wcześniej się uczyć, albo być bardziej aktywnym	1	2	3
23. Nic mnie nie cieszy, ta sytuacja mnie przerasta	1	2	3
24. To mój najpoważniejszy kryzys z wszystkich dotąd	1	2	3
25. Bywało się w gorszych opresjach i dobrze się kończyło	1	2	3
26. Jest ciężko, ale poradzę sobie	1	2	3
27. Trudno mi wierzyć, że jestem osobą wartościową	1	2	3
28. Bezrobocie zmieniło atmosferę w mojej rodzinie	1	2	3
29. Bezrobotnymi zostają najsłabsi	1	2	3
30. Bezrobocie ma swoje dobre strony	1	2	3
31. Ważne jest to czy bezrobotny chce sam sobie pomóc	1	2	3
32. Wyjdę z tej sytuacji dużo mocniejszy/a	1	2	3

18. Okolica, w której mieszkam to: *(proszę podkreślić właściwą odpowiedź)*

osiedle mieszkaniowe - tzw. "blokowisko"; dzielnica o zabudowie willowej; dzielnica przemysłowa (z zakładami pracy); dzielnica handlowa; to peryferyjne okolice miasta

19. Mój dom to budynek: *(proszę skreślić niepotrzebne)* jednorodzinny; wielorodzinny;
budowany w latach

20. Moje mieszkanie:

A - to moja własność

C - to mieszkanie spółdzielcze

B - to mieszkanie komunalne

D - podnajmuję je

Metraż: liczba pomieszczeń Jakich pomieszczeń?.....

Stan mieszkania:

A - dobry, nie musimy planować żadnych robót

C - przydałby się remont

B - przeciętny - ujawniają się drobne potrzeby

D - potrzeba koniecznie remontu

Proszę podkreślić dobra jakimi dysponujecie państwo w mieszkaniu:

CO, piece węglowe, piece akumulatorowe; WC, łazienka; gaz; telefon;
komputer; internet; sprzęt RTV: dobrej jakości - raczej skromny *(niepotrzebne proszę skreślić)*;
sprzęt AGD: dobrej jakości - raczej skromny;

Czy bezrobocie spowodowało jakieś zmiany w zakresie mieszkania (w wyposażeniu, rezygnacji z remontów, może planuje pan/i zmianę mieszkania)? Jeżeli tak, to proszę wymienić te zmiany:

.....
.....

21. W okolicy, w której mieszkam: Proszę ocenić twierdzenia jak w zadaniu nr 18

(1 - "tak"; 2 - "nie wiem"; 3 - "nie")

- | | | | |
|---|---|---|---|
| 1- Ludzie wiedzą o sobie wszystko | 1 | 2 | 3 |
| 2- Ludzie nie interesują się zbyt sasiadami | 1 | 2 | 3 |
| 3- Ludzie są sobie obcy | 1 | 2 | 3 |
| 4- Bezrobotnych jest tu wielu | 1 | 2 | 3 |
| 5- Na bezrobotnych patrzy się tu jak na "margines" | 1 | 2 | 3 |
| 6- W razie czego ludzie pomogą | 1 | 2 | 3 |
| 7- Dobrze się tu czuję | 1 | 2 | 3 |
| 8- Chętnie bym zmienił/a miejsce zamieszkania | 1 | 2 | 3 |
| 9- Mieszka tu też moja dalsza rodzina, przyjaciele, znajomi | 1 | 2 | 3 |

22. Teraz - po bezrobociu, jako pracownik będę:

- A. ...bardzo atrakcyjnym "nabytkiem", pracodawca będzie mnie chwalił
- B. nie widzę możliwości wielkich zmian - będę pracować, jak przedtem
- C. będę podchodzić otwarcie do dalszego podwyższania kwalifikacji
- D. będę się cieszyć z mojego szczęścia, z tego że znów mam spokój

23. Przyszłość: (proszę zakreślić wybraną odpowiedź)

- | | |
|--|---|
| A. znajdę pracę: po przekwalifikowaniu | E. znajdę zatrudnienie w moim dotychczasowym zawodzie |
| B. ...po ukończeniu zajęć w Klubie Pracy | F. Załamie się, czasem myślę, że zacznę krać... |
| C. założę własną firmę | G. Moja przyszłość to wielka niewiadoma |
| D. bardzo wątpię, czy mi się uda | H. ?..... |

24. Program Klubu Pracy jest (proszę podkreślić właściwą odpowiedź, lub uzupełnić)

- A. taki jak być powinien - wszystkiego jest "w sam raz"
- B. brakuje w nim
- C. niepotrzebne są tematy

25. Najbardziej cieszy mnie że w Klubie Pracy nauczyłem/am się

.....

Czy teraz, po zajęciach, będzie pan/i szukać pracy inaczej, niż przedtem? Jeżeli tak, to co zmieni pan/i w sposobie szukania pracy?

Jakie błędy w poszukiwaniu pracy przedtem pan/i popełniał/a?.....

.....
.....

26. Klub Pracy to sposób pomocy bezrobotnym:

- A. ...taki sam jak i inne C. ...wyjątkowy, uczy praktycznych umiejętności
B. ...program jest za krótki D. ...niespecjalny, ale skoro mam dostać się tak na inne szkolenia...
E. ...to wszystko za mało, byśmy sobie poradzili na rynku pracy

Czy zajęcia były takie jak wcześniej pan/i przewidywał/a? Jeżeli nie, to co pana/ią zaskoczyło, zdziwiło najbardziej?

27. Proszę ocenić poniższe twierdzenia przez zakreślenie jednej z cyfr, gdzie:

1 to "tak"; 2 to "nie wiem"; 3 to "nie"

Żałuję, że zajęcia już się kończą	1	2	3
Polubiłem/am moich towarzyszy z grupy	1	2	3
Każdy ma jakieś doświadczenia, dużo nauczyłem/am się od tych ludzi	1	2	3
W nich zobaczyłam/em własne błędy	1	2	3
Niektórzy mnie drażnili	1	2	3
Towarzystwo miłe, ale w tej sytuacji źle się kojarzy	1	2	3
Za mało było czasu na poznanie się	1	2	3
Dobrze będzie powiedzieć sobie "do widzenia" i nigdy się nie spotkać	1	2	3
Miło będzie znów się spotkać, ale prywatnie, w innych okolicznościach	1	2	3
Klub Pracy powinien być kontynuowany, byśmy mogli spotykać się nadal	1	2	3
W Klubie Pracy zrozumiałem/am, że nie jestem sam/a	1	2	3
Dobrze, że to już koniec. Zajęcia mnie zmęczyły	1	2	3
Już się rozglądam za następnym szkoleniem	1	2	3
Jestem teraz w lepszym nastroju niż przed szkoleniem	1	2	3
Teraz jestem bardziej optymistą	1	2	3
Optymizm?! Teraz wiem, że rynek pracy to poważna sprawa	1	2	3
Teraz wiem co zrobić z życiem	1	2	3

28. Metryczka:

kobieta mężczyzna

Stan cywilny: samotna/y; zamężna/zonaty; wdowa/wdowiec; rozwiedziona/y; drugi związek
małżeński; nieformalny związek

Wiek..... Wykształcenie.....

Ukończona szkoła..... w roku.....

Dzieci? W jakim wieku? (według wzoru: syn-12; córka 10...)

Liczba osób w gospodarstwie domowym.....

Zamieszkanie - Miasto Dzielnica

